



Universidad Abierta Interamericana

Facultad de psicología y relaciones humanas

Localización Berazategui

Sede Buenos Aires

***Riesgo Psicosocial y Estrés en docentes de escuelas primarias y
secundarias***

Tesis de grado

Título a obtener: Licenciada en Psicología

Carrera: Licenciatura en Psicología

Autora: Camila Belén Melchor

Tutora: Paula Florencia Ferrero

Fecha de entrega:13/04/21

Índice

Resumen.....	8
Abstract.....	9
Capítulo 1: Planteamiento del problema.....	10
Justificación.....	15
Relevancia teórica.....	15
Relevancia práctica.....	15
Objetivo general.....	15
Objetivos específicos.....	15
Hipótesis.....	16
Estado del arte.....	18
Investigaciones sobre Estrés en Docentes.....	18
Investigaciones sobre Riesgos Psicosociales en la Docencia.....	22
Investigaciones sobre la Relación entre Estrés y Riesgos Psicosociales en Docentes.....	24
Capítulo 2: Marco teórico.....	26
La Docencia.....	29
El Estrés.....	31
Estrés laboral.....	33
Estrés Docente.....	33
Factores Psicosociales.....	32
Factores de Riesgo Psicosocial.....	33
Riesgos psicosociales.....	34
Capítulo 3: Metodología.....	41
Diseño.....	41

Muestra.....	41
Instrumentos.....	41
Escala de Estrés Docente (ED6).....	41
Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ -istas21).....	42
Tipo de análisis.....	44
Procedimiento.....	45
Consideraciones éticas.....	45
Capítulo 4: Resultados.....	46
Caracterización de la muestra.....	46
Descripción de variables.....	49
Correlación de variables.....	52
Análisis de correlaciones entre los constructos estudiados y las variables sociodemográficas.....	57
Análisis de diferencias en los constructos estudiados según variables sociodemográficas.....	60
Capítulo 5: Conclusiones.....	79
Bibliografía	83
Anexos.....	90
Anexo 1: Formulario de Google.....	90

Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución de la variable sociodemográfica Sexo.....	46
Gráfico 2. Distribución de la variable sociodemográfica Estado civil.....	47
Gráfico 3. Distribución de la variable sociodemográfica Lugar donde trabaja.....	47
Gráfico 4. Distribución de la variable sociodemográfica Tipo de contrato.....	48
Gráfico 5. Distribución de la variable sociodemográfica Gestión en la que trabaja.....	49
Gráfico 6. Distribución de la variable sociodemográfica Modalidad.....	49
Gráfico 7. Distribución de la variable sociodemográfica Cantidad de escuelas en las que trabaja.....	50
Gráfico 8. Distribución de la variable sociodemográfica Nivel en el que trabaja.....	50
Gráfico 9. Distribución de la variable sociodemográfica Recursos de los alumnos (modalidad home office).....	51
Gráfico 10. Distribución de la variable sociodemográfica Salario.....	52
Gráfico 11. Distribución de la variable sociodemográfica Cantidad de alumnos con los que trabaja.....	52

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia de niveles de dimensiones del ED6.....	53
Tabla 2. Frecuencia del nivel de situaciones de dimensiones del COPSOQ.....	54
Tabla 3. Prueba de normalidad de variables escalares.....	55
Tabla 4. Relación entre los Riesgos psicosociales y Estrés Docente.....	56
Tabla 5. Relación entre los Riesgos psicosociales y Ansiedad.....	57
Tabla 6. Relación entre los Riesgos psicosociales y Depresión.....	58
Tabla 7. Relación entre los Riesgos psicosociales y Creencias desadaptativas.....	59
Tabla 8. Relación entre los Riesgos psicosociales y Presiones.....	60
Tabla 9. Relación entre los Riesgos psicosociales y Desmotivación.....	61
Tabla 10. Relación entre los Riesgos psicosociales y Mal afrontamiento.....	62
Tabla 11. Relación entre los Riesgos psicosociales y la Edad.....	63
Tabla 12. Relación entre el Estrés Docente y la Edad.....	64
Tabla 13. Relación entre los Riesgos psicosociales y las Horas curriculares semanales.....	64
Tabla 14. Relación entre el Estrés Docente y las Horas curriculares semanales.....	65

Tabla 15. Relación entre los Riesgos psicosociales y las Horas extracurriculares semanales.....	66
Tabla 16. Relación entre el Estrés Docente y las Horas extracurriculares semanales.....	66
Tabla 17. Relación entre los Riesgos psicosociales y la Cantidad de escuelas en las que trabaja.....	66
Tabla 18. Relación entre el Estrés Docente y la Cantidad de escuelas en las que trabaja.....	67
Tabla 19. Relación entre los Riesgos psicosociales y el Salario.....	67
Tabla 20. Relación entre el Estrés Docente y el Salario.....	68
Tabla 21. Relación entre los Riesgos psicosociales y la Cantidad de alumnos con los que trabaja.....	68
Tabla 22. Relación entre el Estrés Docente y la Cantidad de alumnos con los que trabaja.....	69
Tabla 23. Diferencias en los Riesgos Psicosociales según el Tipo de contrato.....	70
Tabla 24. Diferencias en el Estrés Docente según el Tipo de contrato.....	72
Tabla 25. Diferencias en el Estrés Docente según el Tipo de contrato.....	72

Tabla 26. Diferencias en los Riesgos Psicosociales según la Gestión en la que trabaja.....	73
Tabla 27. Diferencias en el Estrés Docente según la Gestión en la que trabaja.....	73
Tabla 28. Diferencias en el Estrés Docente según la Gestión en la que trabaja.....	73
Tabla 29. Diferencias en los Riesgos Psicosociales según el Nivel en el que trabaja.....	73
Tabla 30. Diferencias en el Estrés Docente según el Nivel en el que trabaja.....	73
Tabla 31. Diferencias en el Estrés Docente según el Nivel en el que trabaja.....	73
Tabla 32. Diferencias en los Riesgos Psicosociales según los Recursos de los alumnos (home office).....	75
Tabla 33. Diferencias en el Estrés Docente según los Recursos de los alumnos (home office).....	77
Tabla 34. Diferencias en el Estrés Docente según los Recursos de los alumnos (home office).....	78

Resumen

La investigación consistió en el análisis de la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés en docentes de escuelas primarias y secundarias. La muestra estuvo compuesta por 83 docentes que viven en Buenos Aires y que se encontraban trabajando al momento de participar en la investigación. Se administró un cuestionario de datos demográficos, posteriormente la Escala de Estrés Docente (ED6) de Gutiérrez-Santander et al. (2005) y luego el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) de Moncada et al. (2014). Estos cuestionarios, estaban integrados en un mismo formulario de Google, el cual fue enviado y respondido de manera virtual. Los resultados obtenidos indicaron que los Riesgos Psicosociales se relacionan directamente con presencia de Estrés. Las dimensiones del Estrés Docente que más se relacionaron con las dimensiones de Riesgos Psicosociales fueron Presiones y Desmotivación. Se concluye que el Riesgo Psicosocial definitivamente es un factor relacionado al Estrés, que determina el aumento del mismo.

Palabras clave: estrés-riesgo psicosocial-docentes-primaria-secundaria

Abstract

The research consisted of analyzing the relationship between psychosocial risks and stress in primary and secondary school teachers. The sample consisted of 83 teachers who live in Buenos Aires and who were working at the time of participating in the research. A demographic data questionnaire was administered, subsequently the Teaching Stress Scale (ED6) by Gutiérrez-Santander et al. (2005) and then the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) by Moncada et al. (2014). These questionnaires were integrated into the same Google form, which was sent and answered virtually. The results obtained indicated that Psychosocial Risks are directly related to the presence of Stress. The dimensions of Teaching Stress that were most related to the dimensions of Psychosocial Risks were Pressures and Demotivation. It is concluded that Psychosocial Risk is definitely a factor related to Stress, which determines its increase.

Keywords: stress-psychosocial risk-teachers-primary-secondary

Capítulo 1

Planteamiento del Problema

Introducción

Hoy en día, el estrés es una problemática frecuente y creciente. Existen diversos factores estresantes relacionados en la aparición y el desarrollo del mismo. Está presente en muchos ámbitos, pero su impacto en los docentes de escuelas primarias y secundarias es preocupante ya que son los profesionales quienes educan y forman a niños/a y adolescentes (Casañas Velástegui, 2009). Los indicadores del Estrés pueden ser síntomas físicos, psicológicos y problemas laborales, que afectan a los profesionales de manera negativa en su trabajo debilitando el vínculo con los alumnos y demás personas pertenecientes a la institución escolar (Romero Contreras, 2016).

Específicamente, el Estrés es la forma en la que el cerebro y el cuerpo responden a cualquier demanda, sensación desagradable o estímulo amenazante real o irreal, que amenace a la integridad física o psíquica de una persona; causando una respuesta fisiológica y/o conductual. El organismo percibe el estímulo, y activa una fase de alerta (aumenta la frecuencia cardíaca y la vigilancia). Si el Estrés se mantiene se pasa a la fase de resistencia en la que el organismo “debe aguantar”, es decir, esperar a que pasen estas sensaciones. Luego se instala la fase de relajamiento o agotamiento: si la situación se mantiene el organismo se agota y se produce una alteración hormonal, interrumpiendo los procesos normales del cuerpo. Dicha situación es altamente perjudicial para la salud (Duval et al., 2010).

Por eso, si el Estrés es breve (positivo) no suele haber problemas, dado que después el cuerpo tendrá tiempo de descansar. Pero si el Estrés es prolongado y escapa al control del sujeto (negativo), el cuerpo no tendrá esa posibilidad y provocaría un desequilibrio en el organismo. Los síntomas físicos generales y frecuentes son: dolor de cabeza, dificultad en la deglución, acidez, náuseas, mareos, dolor en el pecho, espalda,

cuello, micciones frecuentes, disminución de la memoria, espasmos gástricos, sudores fríos, fatiga crónica, crisis de angustia, insomnio, estreñimiento y diarreas (Bairero Aguilar, 2017; Narváez López, 2019).

Frecuentemente, el Estrés ha sido vinculado al trabajo: se hacen referencia a las variables presentes en el mismo las cuales pueden ser altamente estresantes y al control de la persona sobre estas variables, que puede ser relativamente bajo. Las variables pueden ser: estresores del ambiente físico, demandas del trabajo, características de las tareas, desempeño de roles, las relaciones interpersonales, el desarrollo de la carrera, las nuevas tecnologías y el clima organizacional (Peiró Silla, 2001).

En particular, el Estrés laboral es una de las principales causas de los problemas de salud, ya que se ve implicado un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento, que atentan contra el bienestar. En el entorno de trabajo se pueden generar niveles de estrés altos, los cuales dependen de la evaluación y percepción que realiza el sujeto en cuanto a la calidad e intensidad y de los recursos que tiene para afrontarlo. El Estrés docente surge de algún aspecto de ese tipo particular de trabajo e incluye sentimientos y emociones negativas y desagradables, tales como ira, ansiedad, tensión, frustración o depresión (Narváez López, 2019). Las variables que pueden tener influencia son: la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad del rol, conflictos con su rol, salarios bajos, el equipamiento deficiente, a cantidad de alumnos y sus problemas de conducta, o problemas con los padres de los alumnos (Mariana Elvira y Herruzo Cabrera, 2004). Las principales consecuencias que se manifiestan en la conducta son la falta de implicación en el trabajo, la disminución del rendimiento, el absentismo (ausencias, bajas por enfermedad, peticiones de traslado, y abandono de la profesión). Entre las consecuencias psicológicas se encuentran el cansancio, la insatisfacción, la irritabilidad, el insomnio, la ansiedad, la depresión, las adicciones y el

burnout. Y a nivel fisiológico, quejas somáticas y enfermedades como hipertensión o trastornos cardiovasculares (Prieto Ursúa y Bermejo Toro, 2006).

Según Neffa (2015), “las teorías del Estrés establecen correlaciones entre los factores organizacionales y las variaciones biológicas o comportamentales a nivel individual, aunque al analizar el impacto emerjan las distintas relaciones sociales que atenúan o incrementan el impacto” (p.116). Muchas veces las personas están más tiempo en el trabajo que en su hogar, y debido a esto los problemas, situaciones y relaciones sociales que surjan en el ámbito de su trabajo pueden generar emociones que repercuten en la persona y su salud física y psíquica; muchas veces causando el estrés negativo. Es decir, hay una relación entre los factores presentes en el trabajo y el Estrés (Caballero Lozada et al., 2017).

Los factores de Riesgo Psicosocial hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en el ámbito laboral, que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado; y esencialmente a la configuración de los componentes que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como factor determinante del riesgo, es decir de un impacto negativo para las personas (Neffa, 2015). Es importante realizar la siguiente distinción: mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves, es decir dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente (Moreno Jiménez, 2011). Los mismos son riesgos para la salud tanto física como psíquica, mental y social condicionados por los factores socioeconómicos, el empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales (Gollac, 2013). Cobos Sanchiz et al. (2016) afirman que “los Riesgos Psicosociales en el trabajo pueden perturbar las dimensiones cognitivas y psíquicas del trabajador, impactando sobre los aspectos

afectivos y relacionales. Puede dar lugar a enfermedades tales como los accidentes cardiovasculares, cerebro-vasculares, úlceras gastrointestinales, trastornos musculoesqueléticos, problemas endocrinológicos y respiratorios” (p.25).

En algunos países, como es el caso de Argentina, Colombia y España, los conceptos de Estrés y de Riesgos Psicosociales han sido investigados ampliamente. Por ejemplo, los trabajadores en Argentina afirman padecer un gran cansancio, poca energía y problemas laborales. Señalan síntomas de malestar emocional, como dolores musculares, ansiedad, dificultades para concentrarse, dificultades para controlar la preocupación, cansancio físico e inquietud motora (Universidad Siglo 21, 2019). En varios estudios se encontró reiteradamente que hay presencia de Estrés en los docentes y consecuencias negativas en su salud; y que el sector educativo es el que tiene más índices de Estrés (Guevara-Manrique et al, 2014; Sánchez Mendías, 2007; Mestres, 2007). Cada vez son más los docentes que al ejercer su labor desarrollan enfermedades como causa del mismo y sus particularidades (Narvárez López, 2019).

En cuanto a los Riesgos Psicosociales, se ha encontrado que tienen relación en la salud de los docentes, afectándola negativamente. Los docentes hicieron referencia a la insuficiencia del tiempo para hacer las tareas, falta de descansos, pocos espacios de interacción con sus compañeros, no tener el espacio de trabajo adecuado para la concentración y el desarrollo de sus funciones y el hecho de no tener suficiente reconocimiento de su trabajo que compense los esfuerzos realizados (Terán Rosero y Álvarez, 2012; Rodríguez et al. 2014). Los trabajadores expuestos a los riesgos psicosociales presentaban altos niveles de estrés y tenían patologías tales como somnolencia, agotamiento, falta de energía, dolores musculares, problemas gastrointestinales, sentimiento de sobrecarga de trabajo, dificultad para concentrarse, cansancio, ganas de no asistir al trabajo, disminución del rendimiento laboral, desinterés y bajo compromiso. La exposición continua a altos niveles de Estrés genera

desgaste de energía y agotamiento emocional, que continúa afectando la salud y ocasiona más consecuencias negativas (Moreno Jiménez, 2011; Caballero Lozada et al., 2017; Longas et al., 2012; Alberto, et al., 2012).

Desafortunadamente, a pesar de existir investigaciones sobre el tema, el Estrés docente no es concebido con la importancia que merece y por lo tanto tampoco se buscan posibles nuevas causas. El entorno laboral de los docentes debería ser investigado frecuentemente para evaluar su relación con la presencia de Estrés en los mismos.

Lamentablemente, en nuestro país, la interrelación entre Estrés y Riesgos Psicosociales no ha sido investigada en docentes; por eso es necesario evaluar esto a fin de determinar el grado de relación y la manera en la que influyen. Es importante investigar para poder prevenir o mejorar la situación debido a lo dicho anteriormente. Los docentes de escuelas primarias y secundarias forman académicamente a niños y adolescentes, además los acompañan a lo largo de su crecimiento evolutivo (Casañas Velástegui, 2009).

Por lo tanto, se busca evaluar si los Riesgos Psicosociales presentes en el entorno laboral de los docentes, es decir en la institución en la que trabajan, inciden en la presencia y el grado de estrés que los mismos tienen.

A partir de esto, surgen los siguientes interrogantes: ¿En qué medida el Riesgo Psicosocial es un factor relacionado al Estrés Docente? ¿Cuáles son los principales factores de Riesgo Psicosocial presentes en las escuelas primarias y secundarias? ¿Cuáles son los niveles de Estrés Docente en las escuelas primarias y secundarias? ¿Cuáles son los Riesgos Psicosociales más predominantes según variables sociodemográficas? ¿Cuáles son las dimensiones de Estrés Docente más predominantes según variables sociodemográficas?

Justificación

Relevancia Teórica

Se podrá conocer la incidencia que tienen los riesgos psicosociales en la aparición de estrés del docente, y cuáles son los principales generadores. Los resultados de este estudio aportarán información y contribuirán al desarrollo de nuevas investigaciones y teorías que a su vez seguirán ayudando a conocer más del tema ya que es una variable novedosa y poco investigada.

Relevancia Práctica

Para el psicólogo educacional, los resultados permitirán mejorar las condiciones en las que el docente trabaja diariamente ya que podrán diseñar planes de acción y prevenir situaciones negativas generadoras de estrés. Promoverán la atención para disminuir la aparición de estrés en los docentes; la prevención, es decir el control y la minimización de la presencia del riesgo psicosocial en el entorno laboral, y tratamiento en el caso de que el estrés ya esté desarrollado.

Objetivo General

Evaluar la medida en que el riesgo psicosocial es un factor relacionado al Estrés, en aquellos docentes que se desempeñan en escuelas primarias y secundarias.

Objetivos Específicos

- Caracterizar la muestra
- Conocer cuáles son los factores del Riesgo Psicosocial predominantes en docentes que se desempeñan en escuelas primarias y secundarias.
- Conocer los niveles de Estrés Laboral Docente en aquellas personas que se desempeñan en dicha profesión en escuelas primarias y secundarias.

-Conocer cuáles son los factores del Riesgo Psicosocial predominantes en docentes que se desempeñan en escuelas primarias y secundarias, según variables sociodemográficas como: Edad; Sexo; Estado civil; Lugar de trabajo; Modalidad de trabajo; Tipo de contrato; Horas de trabajo curriculares por semana; Horas de trabajo extracurriculares por semana; Gestión; Cantidad de escuelas en las que trabaja; Nivel en el que trabaja; Cantidad de alumnos; Modalidad; Recursos de los alumnos para la modalidad Homeoffice; Salario.

-Conocer los niveles de Estrés Laboral Docente en aquellas personas que se desempeñan dicha profesión en escuelas primarias y secundarias según variables sociodemográficas como: Edad; Sexo; Estado civil; Lugar de trabajo; Modalidad de trabajo; Tipo de contrato; Horas de trabajo curriculares por semana; Horas de trabajo extracurriculares por semana; Gestión; Cantidad de escuelas en las que trabaja; Nivel en el que trabaja; Cantidad de alumnos; Modalidad; Recursos de los alumnos para la modalidad Homeoffice; Salario.

Hipótesis

La presencia de riesgo psicosocial en el ámbito escolar aumenta el grado de estrés docente.

H1: Los docentes que residen en Gran Buenos Aires están expuestos a más Riesgos Psicosociales que quienes viven en C.A.B.A.

H2: Cuantas más horas tiene la jornada curricular de los docentes más elevado es el nivel de Depresión, Ansiedad y Presiones.

H3: Los docentes que trabajan home office poseen niveles más elevados de Estrés Laboral y mayor presencia de Riesgos Psicosociales que quienes trabajan en otra modalidad.

Estado del arte

Investigaciones sobre Estrés en Docentes

Sobre Estrés se destacan investigaciones tales como la de Gómez et al. (2014) para la cual utilizaron el Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1981). Los autores encontraron en una muestra formada por 152 docentes no universitarios de entre 24 y 58 años que el 50.7% asegura que su nivel de estrés es medio, y el 27.6% percibe que es bajo. Un 3.3% siente que su nivel de estrés es muy alto o que no tiene estrés. Un 68.2% de los participantes se considera comprometido con los objetivos y finalidades de la educación, mientras que el 0.7% no se siente comprometido o está poco (1.3%). Las mayores puntuaciones se encuentran en la dimensión de “realización personal” y “cansancio emocional” y las menores en “despersonalización”. Además, administraron la Escala desencadenantes de estrés en profesores (EDEP) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005) y hallaron que las fuentes de estrés que más afectan son: “supervisión y alumnado” y “ejecución y perfeccionamiento”.

Otro estudio es el de Guevara Manrique et al. (2014) sobre el Estrés en docentes de escuela primaria y secundaria, fue realizado en una muestra de 44 docentes. Midieron los niveles de estrés con el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT (2000) y el estado de salud mental con el Cuestionario de Goldberg y William (1996). Encontraron una prevalencia de estrés del 36,3%. Las fuentes generadoras de Estrés en los docentes fueron: “clima organizacional” (95,4%), “dimensión tecnología” (93,2%) y “la influencia del líder” (90,9%). La mayor prevalencia de Estrés fue encontrada en los docentes de nivel de formación secundaria (59,1%). Las alteraciones de salud mental identificadas con mayor frecuencia fueron: síntomas somáticos (9,1%), perturbación del sueño (4,5%), ansiedad y depresión severa (2, 3%). La correlación de Estrés con

alteración en la salud mental fue de 54%; con estos resultados se detectó una relación importante entre el Estrés y las alteraciones en la salud mental en los docentes.

Investigaciones sobre Riesgos Psicosociales en la Docencia

En una investigación de Rosero y Álvarez (2012) sobre Riesgos Psicosociales intralaborales en la docencia universitaria, se encontró que con relación a la gestión organizacional, las categorías de servicios de bienestar social y estrategias de manejo del cambio, son las que presentan el riesgo más alto. En lo referente a las características de la organización del trabajo, los investigadores observaron que la mayoría de los docentes perciben como insuficiente el tiempo disponible para la realización de tareas limitando el número de pausas activas, lo que ocasiona impactos negativos en la salud física y mental del docente y la posible aparición de patologías derivadas del estrés laboral como es el caso del síndrome de Burnout. En cuanto a las características del grupo social de trabajo, los docentes perciben pocos espacios de interacción con sus compañeros. Con relación a la categoría persona-tarea, la mayoría de los docentes expresó no tener el suficiente reconocimiento de su trabajo que compense los esfuerzos realizados para el cumplimiento de labores de docencia. En lo referido a las condiciones de la tarea y del medio ambiente laboral, dados los compromisos y responsabilidades en la labor docente, una gran mayoría consideró que no están proporcionados los espacios de trabajo adecuados para la concentración y desarrollo de funciones. Con respecto a la jornada laboral, la mayoría de los docentes no realiza pausas activas durante el trabajo y no tiene una organización del tiempo para un posible descanso.

Longas et al. (2012) evaluaron la incidencia del contexto interno docente en la aparición del Síndrome de Burnout. Tomaron una muestra de 1.360 docentes de Cataluña (España), a los que le aplicaron el Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1981) y un cuestionario de factores del contexto interno docente, diseñado y validado específicamente para esta investigación. Los resultados evidenciaron índices

de Riesgo Psicosocial en los docentes y confirmaron que las escuelas próximas al “paradigma de la escuela que aprende” son más saludables; y que la organización escolar y la gestión de aula son factores preventivos fundamentales ante los riesgos psicosociales. Su conclusión fue que el modelo de organización escolar denominado “escuela que aprende” sería propio de las escuelas más saludables. Este modelo refiere que la escuela modifica su conducta para adaptarse a las nuevas ideas y conocimientos. La misma se abre al entorno, acepta la diversidad y se autoevalúa.

Rodríguez et al. (2014) utilizaron la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales avalada por el Ministerio de Protección Social (2010) de Colombia, en una muestra de 42 docentes vinculados mediante contrato laboral de media jornada (20 horas semanales) y jornada completa (40 horas semanales) a una Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia. En esta investigación encontraron que un 26,2% de los docentes encuestados poseen niveles de Riesgo Psicosocial entre medio y alto. Al realizar el análisis por dominios, se encontró que en el dominio de “recompensas”, el número de docentes que presentan nivel de riesgo alto y medio equivalen al 45,2%, seguido del dominio “liderazgo y relaciones sociales” en donde a diferencia del anterior, se encontró nivel de riesgo muy alto en el 7,1% de los encuestados. En cuanto a los dominios “control sobre el trabajo” y “demandas del trabajo” se halló que existen niveles de riesgo muy alto, alto y medio del 28,6% y 21,4% respectivamente. Sin embargo, a los investigadores les llamó la atención que los niveles de riesgo bajo y riesgo despreciable en estos dominios son percibidos por más del 70% de la población encuestada.

Investigaciones sobre la Relación entre Estrés y Riesgos Psicosociales en Docentes

Los Riesgos Psicosociales son un tema interesante para los investigadores, por eso hay variedad de estudios sobre todo actuales porque es una variable que antes no se

consideraba influyente en otras. Aunque los Riesgos Psicosociales siempre han existido, solo en la actualidad se les ha dado la atención necesaria. Hay varias investigaciones de otros países sobre riesgos psicosociales y estrés, pero estas variables han sido estudiadas en su mayoría independientemente; a continuación, se describirán las más actuales y similares a lo que se intenta explorar en este trabajo de investigación.

Rosero Alvarez (2012) en su artículo sobre Riesgo Psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos, hace un análisis e integra varias investigaciones. Encontró que ciertos aspectos propios de la organización del trabajo y de su realización tales como: multiplicidad de tareas, sobrecarga laboral, espacios inadecuados, falta de tiempo y de remuneración que compense los esfuerzos, son algunas de las principales fuentes de riesgos psicosociales que favorecen la prevalencia del síndrome en los docentes.

Cáceres et al. (2015) realizaron una investigación en la que se evaluó los factores de Riesgo Psicosociales y su relación con la salud mental según el tipo de financiamiento del establecimiento. En una muestra de 340 profesores en la ciudad de Antofagasta (Chile) se aplicaron los instrumentos Copsoq Ista 21 (Moncada, 2015), Dass 21 (Vinet et al., 2008) y la escala de Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1981). Los resultados fueron los siguientes: los docentes de colegios subvencionados presentaron mayores índices de factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo, Burnout y mayor cantidad de licencias médicas que los colegios municipales y particulares.

En Argentina Pujol-Cols y Arraigada (2017), investigaron la prevalencia de seis factores de riesgo psicosocial, en una muestra de 175 docentes universitarios argentinos, utilizando el Copsoq-Ista de Moncada et al. (2015) en su versión corta. Encontraron una prevalencia elevada de doble presencia, exigencias psicológicas e insuficiente estima en los docentes participantes. Con respecto al género, observaron que el mismo

influye de manera significativa en el nivel de exposición a Doble Presencia. La prevalencia de Doble Presencia resultó ser mayor en las mujeres que en los hombres, las mujeres experimentarían mayores dificultades para balancear las exigencias de la vida académica y las provenientes del ámbito familiar o doméstico. También encontraron que la edad incide de manera significativa sobre la percepción de exposición a Exigencias Psicológicas. Concluyeron que el grupo más vulnerable a los riesgos psicosociales serían los docentes menores de 40 años.

Guerrero-Barona et al. (2018) realizaron un estudio abocándose a la exploración de las relaciones entre factores de Riesgo Psicosocial, estrés general percibido y salud mental. Recolectaron una muestra de 550 docentes no universitarios, utilizaron el Cuestionario de Salud General de Golberg y William (1996) y elaboraron un instrumento para medir factores de Riesgo Psicosocial y Estrés general percibido. Los resultados demostraron que la indisciplina, la falta de interés de los alumnos y la escasa colaboración de las familias son las principales fuentes de estrés; y que el docente que percibe altos niveles de Estrés presenta peor salud mental. Concluyen que hay una relación significativa entre un alto de nivel de estrés y la falta de colaboración de las familias e interés del alumnado.

Por último, en una investigación más reciente sobre Estrés docente y Factores Psicosociales realizada por Alvites-Huamaní (2019), en una muestra de 329 docentes de diferentes países de latinoamérica y norteamérica y Europa del nivel de educación básica y universitaria, se encontró utilizando la Escala de Estrés Docente ED-6 (Gutierrez-Santander et al., 2005) y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico elaborado por Gutiérrez (2005) que existe correlación significativa entre el Estrés Docente y los Factores Psicosociales, ($p=.000$), prevaleciendo en su mayoría el nivel de Estrés por Ansiedad, Depresión, Creencias desadaptativas que se correlacionan con los Factores Psicosociales. Descubrió que hay una relación directa y

significativa del Estrés por Ansiedad ($p=0.001$), Depresión ($p=0.003$), Creencias desadaptativas ($p=0.015$), Presión laboral ($p=0.000$) y, Mal afrontamiento ($p=0.030$).

Capítulo 2

Marco teórico

La docencia

Docente, maestro, profesor, o como se lo quiera denominar, su pasión y su tarea es enseñar y formar a personas. A veces se hace referencia al maestro como aquel docente de primaria y al profesor como al docente de secundario. En este trabajo de investigación, se los considera sinónimos.

La docencia es una actividad que se caracteriza por prestar un servicio específico a la sociedad, se lleva a cabo por un conjunto de personas que se dedican a ella. A cada tipo de sociedad corresponde determinada forma de concebir el saber del docente. Su tarea en principio es enseñar, pero también tiene su función en la ciencia, sistema educativo, sistema productivo, curricular y ascenso social propio y de sus estudiantes; además se implican como personas en la formación de personas (sus alumnos). Se encargan de estimular el aprendizaje, las capacidades cognoscitivas, acompañan a la adquisición de habilidades y actitudes (Hortal, 2000).

De acuerdo con Tardif (2004):

El saber es siempre el saber de alguien que trabaja en algo concreto con la intención de realizar un objetivo cualquiera. Además, el saber no es una cosa que fluctúe en el espacio: el saber de los maestros es el saber de ellos y está relacionado con sus personas y sus identidades, con su experiencia de la vida y su historia profesional, con sus relaciones con los alumnos en el aula y con los demás actores escolares del centro, etc. (p.10).

Más allá de la enseñanza, en el trabajo del docente existen agentes como el tiempo de trabajo, el número de alumnos, la materia, los recursos disponibles, las condiciones de trabajo, las relaciones con los compañeros de trabajo, los saberes, el control de la administración escolar. Estas cuestiones muchas veces no son tenidas en

cuenta en las investigaciones, sin embargo, forman parte del trabajo diario del docente (Tardif, 2004).

El trabajo del docente se realiza en una institución escolar, donde existen determinadas condiciones infraestructurales, en donde hay redistribución de tareas y jerarquías. También hay insumos, objetos de trabajo, planificación de clases, metodologías de enseñanza y procesos de evaluación. La administración escolar, es llevada a cabo por los directivos quienes se caracterizan por permitir horizontalidad o solo permiten la verticalidad (autoritarismo). El salario, las condiciones de remuneración son un tema de discusión hace muchos años, debido a que se considera que corresponde al esfuerzo por el trabajo realizado (Oliveira et al., 2004).

De acuerdo con las nuevas tendencias pedagógicas presentes en las reformas educativas de los últimos años, los profesores deben poner en marcha y desarrollar nuevos procesos de enseñanza y evaluación, además de responder a otras demandas características de un universo social de desatendidos que llegan a los espacios escolares. Tales observaciones nos llevan a inferir que esas transformaciones podrían estar contribuyendo para la intensificación del trabajo de los profesores de las escuelas sin la correspondiente mejoría de sus condiciones laborales, incluyendo las salariales. Cabe indagar hasta qué punto el aumento del ritmo de trabajo y del volumen de actividades, característico de este momento de reformas, está contribuyendo para un cuadro de progresiva precariedad del trabajo docente (Oliveira et al., 2004, p.195).

El Estrés

Neidhardt et al. (1989) definen el Estrés como: “un elevado nivel crónico de agitación mental y tensión corporal, superior al que la capacidad de la persona puede aguantar y que le produce angustia, enfermedades, o mayor capacidad para superar esas situaciones” (p.17). Según los autores, el Estrés excesivo debido a un estímulo difícil de

tolerar puede conducir a la angustia, este tipo de estrés lo denominan “distrés”: el mismo impide responder de una forma adecuada a situaciones cotidianas. Por otra parte, utilizan el término “eustrés” para definir a la situación en la que la salud física y mental al estar en estado de bienestar permite que el cuerpo en su conjunto desarrolle su máximo potencial y pueda responder correctamente (Neidhardt et al., 1989).

El Estrés históricamente se ha definido de tres maneras: como estímulo, como respuesta y como interacción entre ambos:

Sandín (1995) plantea que “Las definiciones basadas en el estímulo interpretan y entienden el Estrés en términos de características asociadas a los estímulos del ambiente, interpretando que éstos pueden perturbar o alterar el funcionamiento del organismo” (p.8). Afirma que la perspectiva de Estrés como estímulo se conoce como enfoque de los sucesos vitales, definidos como situaciones que requieren algún cambio respecto al ajuste habitual del individuo. Señala como precursores de esta definición de estrés a Holmes y Rahe (1967), quienes definen al Estrés como condición ambiental. Para estos autores las respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales serían las respuestas de tensión consecuencia del estrés. Afirman que un suceso vital es una experiencia objetiva que altera o amenaza con alterar las actividades usuales del individuo, causando un reajuste en la conducta del individuo. Implican un cambio, son capaces de evocar reacciones psicofisiológicas y psicológicas y cuanto mayor es el cambio, mayor es la probabilidad de perjudicar la salud.

Selye (1956) definió al Estrés como respuesta y lo denominó “Síndrome General de Adaptación”. El autor propone que para experimentar Estrés debe producirse como respuesta a un estímulo, situación, o exigencia inhabitual o que implica un esfuerzo o sobrecarga. Según el autor, el estrés es una reacción fisiológica del organismo ante una situación que se percibe como amenazante o demandante, y que depende por un lado de las exigencias del medio externo e interno, y por otro lado de la persona. Consideró que

son las respuestas psicofisiológicas y conductuales las que definirían al Estrés. En principio es una respuesta natural y automática del organismo, un mecanismo de protección por el que se trata de responder de forma adecuada a dicha situación. De esta manera, el Estrés sería la respuesta consecuente al afrontamiento de situaciones. Este autor describió tres etapas de adaptación al Estrés: la primera es alarma de reacción (cuando el cuerpo detecta el estresor); la segunda es la fase de adaptación (el cuerpo reacciona ante el estresor); y la tercera es la fase de agotamiento (por su duración o intensidad empiezan a agotarse las defensas del cuerpo).

Por último, nombraremos y tomaremos para este trabajo de investigación el enfoque interactivo, propuesto por la psicología cognitiva. Los principales representantes son Lazarus y Folkman (1986) que definen el estrés como una relación particular entre el individuo y su entorno el cual es percibido como amenazante y que podría afectar su bienestar. El sujeto realiza una evaluación de la situación y el resultado de esa evaluación será lo que determine las respuestas de estrés. Para los autores, tanto los factores individuales (estructura biológica única) como los sociales (el estrato social y las historias o experiencias de vida) influyen en la evaluación que el individuo hace sobre las situaciones y el significado que les da. Los factores individuales determinan y los factores sociales influyen en la constitución de los valores y creencias. De acuerdo a esta teoría, los estresores se determinan de acuerdo a la evaluación cognitiva particular de cada persona. Esta evaluación cognitiva implica una interpretación del individuo: es una relación dinámica entre las características del individuo y el entorno (Lazarus & Folkman, 1986).

Estrés Laboral

El Estrés Laboral puede definirse como la respuesta física y emocional de un trabajador que es perjudicial para su salud. La misma ocurre cuando las exigencias y los requisitos del trabajo no son compatibles con los recursos que posee la persona (Ramos

González, 2001). Para la Organización Internacional de Trabajo (2016) “el Estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (p.62).

Alcalde de Hoyos (2010) afirma, teniendo en cuenta el modelo interaccional, que las experiencias de Estrés se producen por situaciones ambientales o personales que cada uno puede caracterizar como estresores y que son percibidas de esta manera por las personas. Esa experiencia desencadena procesos para afrontar esas situaciones, en función del éxito de los mismos, se producen resultados y la duración prolongada puede tener consecuencias importantes como el Estrés Laboral. Son diversas las variables ambientales y personales que pueden minimizar o magnificar los efectos del Estrés producidos.

Según Slipak (1996), existen los estresores extra organizacionales y los intra organizacionales: los estresores extra organizacionales son los que existen fuera del ámbito del trabajo. Estos serían los factores familiares, políticos, sociales y económicos que influyen sobre la persona, es decir hay una interrelación existente entre el ámbito laboral y las relaciones familiares o sociales. Para el autor, “La inadecuada interconexión hogar-trabajo genera conflictos psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, como así también un deterioro de la relación conyugal y familiar” (párr.32). Los estresores intra organizacionales son los estresores del ambiente físico, estresores de nivel individual, estresores de nivel grupal y estresores organizacionales. Por un lado, enuncia que se consideran estresores de nivel individual a la sobrecarga de trabajo, conflictos de roles, ambigüedad de roles, y discrepancias con las metas de la carrera laboral. La sobrecarga se relaciona con el hecho de ejercer responsabilidades importantes, más allá del propio trabajo. El conflicto de roles puede ser objetivo o subjetivo. Un conflicto de roles es objetivo cuando existen

dos o más personas delegando ordenes que se contradicen. En cambio, un conflicto de roles subjetivo se produce como resultado de la contradicción entre las órdenes formales que recibe el individuo y los propios valores y metas del sujeto. La ambigüedad de roles se refiere a la falta de claridad sobre la función que se está desempeñando, los objetivos del trabajo o las responsabilidades. Las discrepancias y dudas sobre la carrera laboral tienen que ver con la falta de seguridad laboral, las dudas sobre los ascensos y las ambiciones frustradas. Por otro lado, menciona que los estresores de nivel grupal son la falta de cohesión grupal, los conflictos intra grupales, conflictos intergrupales y el apoyo inadecuado del grupo. Con cohesión grupal se refiere al hecho de compartir los mismos intereses y objetivos hacia el logro de una meta común. “La falta de apoyo por parte del grupo o sus miembros, como así también los conflictos inter e intra grupales, pueden, en su máxima gravedad, hacer caer una organización. En esta situación se genera un alto grado de inseguridad, ansiedad y ausentismo como una manera de abandonar el conflicto” (Slipak, 1996, párr.50). Los estresores organizacionales son: el clima de la organización, los estilos gerenciales, la tecnología y los diseños y características de los puestos. El clima organizacional es la atmósfera particular del ámbito laboral. Puede ser un clima tenso o relajado por ejemplo. Los estilos gerenciales son los estilos de liderazgo y supervisión de cada persona que esté a cargo de trabajadores. La tecnología se refiere a la posibilidad de tener los elementos necesarios para el trabajo, como así también la capacitación para el uso de la tecnología; los recursos deben ser acordes con los requerimientos y exigencias laborales. Los diseños y características de los puestos permiten la motivación progresar jerárquicamente dentro de la organización laboral (Slipak, 1996).

Según la Organización Mundial de la Salud (2019) el Estrés Laboral se ha convertido en una de las principales causas de baja en algunas profesiones, entre las que se encuentra la docencia. Algunos de los trastornos de salud más frecuentes a causa del

estrés se encuentran en los cuadros generales de ansiedad y depresión, siendo más frecuente en docentes de escuela secundaria y en el sexo femenino. Las principales consecuencias que genera son el sentimiento de desconcierto e insatisfacción, inhibiciones, agotamiento, petición de traslados y abandono de la docencia.

Estrés Docente

Eduardo y Velástegui (2009) sostienen que la función del docente no se limita a la enseñanza, sino que se dedica a orientar, planificar, socializar, organizar, seleccionar y elaborar recursos. Es decir, su trabajo consiste en funciones variadas. Para ellos “los profesionales de la educación resuelven problemas que le son propios mediante sus conocimientos y habilidades técnicas, pero también han de enfrentarse a dilemas, ante los cuales han de hacer uso de sus criterios ideológicos y de compromiso social” (Eduardo & Velástegui, 2009, p.37).

El Estrés Docente puede ser definido como “la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo del profesor y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos” (Kyriacou, 2003, p.18). Otra forma de mencionar al estrés docente según Prieto Ursúa y Bermejo Toro (2006) es hacer referencia al mismo como “malestar”, que sería un conjunto de consecuencias negativas que afectan al docente a partir de la combinación de condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia. Las manifestaciones de este malestar pueden ser a nivel fisiológico: quejas somáticas y enfermedades como hipertensión y trastornos cardiovasculares; nivel conductual: la falta de implicación en el trabajo, la disminución del rendimiento, el absentismo (ausencias, bajas por enfermedad y abandono de la profesión). Por último, a nivel psicológico: el cansancio, la insatisfacción, la irritabilidad, el insomnio, la ansiedad, la depresión, las adicciones y el burnout.

Muchas veces, las condiciones en las que se desarrolla el trabajo no son las más adecuadas. Hay evidencia de un exceso de trabajo de parte de los docentes que genera consecuencias negativas en su salud. Esto genera resultados desfavorables en el proceso educativo. Las condiciones laborales son aspectos del trabajo que tendrán posibles consecuencias negativas o positivas para la salud en los trabajadores. Se cuenta ya con suficiente evidencia respecto de la relación entre las condiciones de trabajo, la salud de los docentes y los resultados de su trabajo: las condiciones laborales pueden ser cuestiones materiales y sociales presentes en el entorno de trabajo (Cáceres et al., 2015).

Por otra parte, Sánchez Mendías (2007) propone que los cambios que se están produciendo en la sociedad actual afectan al trabajo docente, perjudicando su salud. Estos cambios son la indisciplina del alumnado, la delegación de responsabilidades educativas de la familia al docente, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado y la diversidad de alumnado. Los roles del docente en la actualidad debido a esto están cambiando, perdiendo su posición de autoridad y reconocimiento. Para Zavala (2008) “algunas variables demográficas a considerar para entender más profundamente la propensión al estrés pueden ser los años de carrera en la docencia, el nivel impartido (en cuanto a edades de los estudiantes y las materias) o tipo de centro laboral según su localización geográfica, social, económica y nacional” (p.79). La mayoría de las posibles soluciones que se han encontrado para mejorar las condiciones que afectan a la salud de los docentes, no pueden ser controladas por los mismos porque dependen de personas u organismos externos a la comunidad educativa y de su buena voluntad para realizar los cambios (Federación de enseñanza de CC.OO. de Andalucía, 2012).

Las consecuencias que genera en el docente son físicas y psicológicas. Entre las consecuencias psicológicas se destacan los problemas de sueño, el cansancio que

aumenta la susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudores, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias (relacionados en numerosas ocasiones con el abuso de fármacos tranquilizantes), Las consecuencias psicológicas se presentan en forma de sintomatología de tipo somático, depresiva, de ansiedad e insomnio. Los docentes experimentan falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la autculpa, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, hasta casos más extremos de intentos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad generalizada, fobia social y agorafobia. Finalmente, cabe señalar como consecuencia evidente del estrés y burnout, la insatisfacción laboral. También se observa el abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas (Sánchez Mendías, 2007).

Gutierrez-Santander et al. (2005) proponen seis dimensiones para evaluar el estrés docente. Estas dimensiones son Ansiedad y Depresión, que recogerían manifestaciones psicofisiológicas como miedos, somatizaciones, trastornos del sueño; otra dimensión es Presiones, las cuales describirán fuentes de malestar tales como problemas de comportamiento de alumnos, responsabilidades, etc.; le sigue la dimensión de Creencias desadaptativas que refiere a ciertas creencias e ideas relacionadas con el tema de la enseñanza; una quinta dimensión es Desmotivación que describe explícitamente la desmotivación respecto a su trabajo; y por último la dimensión de Mal afrontamiento, que tiene que ver con la manera en la que la persona enfrenta las fuentes de estrés.

Factores psicosociales

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud en el informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (1984), definió a los Factores Psicosociales

como “las interacciones entre el trabajo, medio ambiente, satisfacción y condiciones de su organización, y por otra parte, las capacidades del empleado, sus necesidades, cultura y situación personal, que a través de percepciones influyen en la salud y el rendimiento” (p.12). Refieren que, en varios estudios, en el medio ambiente de trabajo se han identificado Factores Psicosociales negativos que inciden negativamente en la salud. Esos factores son: la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984).

Moncada et al. (2005) sostienen que:

Los Factores Psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (p.21).

Para Osorio y Cárdenas (2017) los Factores Psicosociales son las condiciones intralaborales y extralaborales del individuo que influyen en la aparición de estrés, como el aumento de responsabilidades, actividades repetitivas, la inestabilidad laboral y el trabajo excesivo. “Los Factores Psicosociales son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa,

el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos” (Moreno Jiménez, 2011, p.7).

Fernández-Puig et al. (2015) afirma que los Factores Psicosociales son la principal causa de pérdida de salud en los docentes y que se manifiesta a través del Estrés crónico. Además, aumentan el riesgo de sufrir problemas emocionales, cognitivos y psicosomáticos.

Factores de Riesgo Psicosocial

Según Villalobos (2004) los Factores Psicosociales terminan siendo factores de riesgo, considerando aspectos de tiempo de exposición, intensidad del factor de riesgo, frecuencia de presentación y grado en que es capaz de producir efectos negativos. Los mismos hacen referencia a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de afectar negativamente la salud de los trabajadores y su bienestar, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y Estrés (Moreno Jiménez, 2011).

Los Factores de Riesgo Psicosocial pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen Estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico (Villalobos, 2004, p.199).

Moncada et al. (2005) proponen que se han formulado diversos modelos explicativos de la relación entre los Factores Psicosociales, el Estrés y la salud, entre los que destacan los conocidos como Demanda – Control – de Karasek (1979) y Karasek y Theorell (1990); luego el de Apoyo Social; y el otro modelo es el de Desequilibrio Esfuerzo – Compensaciones de Johnson y Johansson (1991). Según los autores, estos

modelos en conjunto permiten identificar las características de la organización del trabajo que afectan la salud. Estas características se agruparían en: las exigencias psicológicas del trabajo en sus diversas vertientes cuantitativa, de intensidad, cognitivas y emocionales; los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales; el control sobre el trabajo; las oportunidades que el trabajo ofrece para que sea activo; el apoyo social (de los compañeros y de los superiores; la calidad de liderazgo y algunos otros aspectos de las relaciones entre personas que implica el trabajo (previsibilidad, roles); las compensaciones derivadas del trabajo y la inseguridad sobre el empleo y condiciones de trabajo fundamentales. Otros estudios han aportado evidencias de la relación entre la confianza y la justicia organizacional con la salud y el bienestar.

Riesgos Psicosociales

Moreno Jiménez (2011) define a los Riesgos Psicosociales laborales como “las situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (p.8). Son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud y están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea (Moreno Jiménez, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (2016), los describe en términos de una interacción entre: los contenidos, la organización, la dirección del trabajo, las condiciones laborales y el entorno organizacional, por un lado, y las competencias y necesidades de los trabajadores por el otro. Dicha interacción puede constituir un riesgo para la salud de los trabajadores a través de sus experiencias y percepciones.

Ante los Riesgos Psicosociales, hay dos tipos de respuestas. En primer lugar, están las respuestas de acomodación pasiva, que conducen a una reducción del interés por participar y cambiar la realidad. En segundo lugar, se encuentran las respuestas de

estrés, que tienen componentes subjetivos, fisiológicos y motores. Los sistemas que se activan como respuesta al estrés son el sistema nervioso y el sistema endocrino. Otros, como el inmunológico, el cardiovascular y el gastrointestinal, se involucran y son afectados por la presencia de las reacciones de estrés (Villalobos, 2004).

Moncada et al. (2005) postularon veinte dimensiones de Riesgo Psicosocial integradas en siete grandes grupos: exigencias psicológicas; conflicto trabajo-familia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones y capital social, los cuales son expuestos a continuación.

1-Exigencias psicológicas del trabajo: referidas al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo y a la diversidad de las exigencias psicológicas en función de si se trabaja o no con y para personas. Las subdimensiones son: exigencias psicológicas cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias de controlar emociones y exigencias psicológicas emocionales. Las exigencias psicológicas cuantitativas son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Se relacionan con el ritmo y con el tiempo de trabajo en cuanto a cantidad y distribución. El ritmo de trabajo es la intensidad del trabajo que se relaciona con la cantidad y el tiempo. Puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones. Las exigencias de controlar emociones son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios clientes, superiores o compañeros de trabajo. Las exigencias psicológicas emocionales son las exigencias para no involucrarse en la situación emocional que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.

2- Conflicto trabajo-familia: la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar. La realización de los dos aumenta las demandas y horas de trabajo totales y la

necesidad de combinar ambos trabajos genera también un conflicto de tiempos. La subdimensión es “doble presencia”. La doble presencia refiere a las exigencias simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

3- Control sobre el trabajo: un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo. El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y consiste en tres subdimensiones: influencia, posibilidades de desarrollo y sentido del trabajo. La influencia es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y en relación a las tareas a realizar y en la forma de desarrollarlo. Puede tener relación con las posibilidades de desarrollo. Las posibilidades de desarrollo hacen referencia a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir otros nuevos. El sentido del trabajo tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

4-Apoyo social y calidad de liderazgo: el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Por otro lado, la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones. Sus subdimensiones son: apoyo social de los compañeros, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol y conflicto de rol. El apoyo social de los compañeros implica recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita para realizar bien el trabajo. El apoyo social de superiores indica el recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos de

gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. La calidad de liderazgo se refiere a las características que tiene la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación y tiempo de los mandos para aplicarlos. El sentimiento de grupo es el sentimiento de formar parte del colectivo humano de un trabajo, es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social. La previsibilidad significa disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios. La claridad de rol es el conocimiento concreto sobre las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades y margen de autonomía en el trabajo. El conflicto de rol refiere a las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las exigencias que puedan generar conflictos de carácter profesional o ético.

5- Compensaciones del trabajo: se refiere al equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos de las compensaciones más importantes. El reconocimiento hace alusión a la valoración, respeto y trato justo por parte de los superiores en el trabajo. La inseguridad sobre el empleo es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral. La inseguridad sobre las condiciones de trabajo es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

6- Capital Social: sería un recurso que una red o un grupo construyen juntos y que beneficia a sus miembros, basado en el establecimiento de relaciones vinculares mutuas

y que ha mostrado relación con la salud. Sus subdimensiones son justicia y confianza vertical. La justicia se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo y se distinguen distintos componentes. Tiene que ver con la toma de decisiones y con el nivel de participación en éstas, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas. La confianza vertical es la seguridad que se tiene de qué dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de mayor vulnerabilidad de otras personas. Se refiere a la confianza en los que se encuentran más arriba jerárquicamente.

Posteriormente, Moncada et al. (2015) describieron 15 dimensiones para la elaboración del Cuestionario COPSOQ en su versión más actual, las cuales son:

- Exigencias psicológicas cuantitativas: son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Se relacionan estrechamente con el ritmo y con el tiempo de trabajo.
- Ritmo de trabajo: se refiere a la exigencia psicológica de la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo. Sin embargo, el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales.
- Exigencias psicológicas emocionales: son las exigencias para no involucrarse o gestionar la transferencia de sentimientos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en las que se prestan servicios a las personas.
- Doble presencia: son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

- Influencia: es el margen de autonomía que se tiene en el trabajo en general, particularmente en relación a las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas y en los métodos a emplear. Se relaciona con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones de su trabajo.
- Posibilidades de desarrollo: se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.
- Sentido del trabajo: tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final. Es decir, que la persona pueda relacionarlo con otros valores más allá del económico.
- Calidad de liderazgo: tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos. La calidad de liderazgo se refiere a la gestión de equipos humanos. Esta dimensión está muy relacionada con la el apoyo social de superiores/as.
- Previsibilidad: implica disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de la comunicación.
- Claridad de rol: es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.
Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).
- Conflicto de rol: son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias.

-Inseguridad sobre el empleo: se refiere a la preocupación por el futuro en relación a la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral.

-Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (como, por ejemplo, el puesto de trabajo, tareas, horario, salario...)

Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo especialmente valiosas que pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios en el futuro.

-Justicia: se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo. Tiene que ver con la toma de decisiones y con el nivel de participación en éstas, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

-Confianza vertical: es la seguridad que se tiene de que los superiores y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien tiene más poder no sacará ventaja de la situación de mayor vulnerabilidad de otras personas.

Capítulo 3

Metodología

Diseño

Es un tipo de investigación no experimental, de diseño cuantitativo, de alcance correlacional y la secuencia temporal es transversal (Sampieri, 2014).

Muestra

La muestra está compuesta por 83 docentes de escuelas primarias y secundarias (estatales y privadas), de ambos sexos, de variadas edades, que residen en Buenos Aires y se encuentran ejerciendo actualmente la profesión. La muestra es no probabilística, la elección de casos depende del objetivo de la investigación, los criterios son autoexcluyentes para participar de la investigación. En principio eran 87 pero fueron descartados 4 protocolos por no cumplir con los criterios excluyentes.

Instrumentos

Escala de Estrés Docente (ED6)

Se administrará la escala de Estrés Docente (ED6) de Gutiérrez-Santander et al. (2005) para medir la presencia y el nivel de estrés que tienen los docentes. Los autores validaron en España esta escala en una muestra de 172 profesores de centros públicos y privados, quienes trabajaban en educación inicial, primaria, secundaria y formación profesional. La prueba mide una única dimensión, que es estrés o malestar docente. El Coeficiente Alfa de todos los factores se encuentra entre 0.74 y 0.89, siendo la fiabilidad global de la Escala de 0,93. Además, el índice de discriminación de todos los ítems está por encima de 0.28. La escala muestra unas propiedades psicométricas aceptables. La escala está compuesta por 77 ítems en escala Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) que evalúan seis dimensiones: Ansiedad

(19 ítems) Ej. “Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar”; Depresión (10 ítems) Ej. “Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.”; Presiones (10 ítems) Ej. “Acabo las jornadas de trabajo extenuado”; Creencias desadaptativas (12 ítems) Ej. “Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.”; Desmotivación (14 ítems) Ej. “Me siento quemado por este trabajo” y Mal afrontamiento (12 ítems) Ej. “Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.”

Para la corrección de esta prueba el primer paso es sumar las contestaciones a cada uno de los ítems de cada subescala, de manera que se sumarán en primer lugar todas las contestaciones de los ítems que corresponden al factor “Ansiedad”. La puntuación resultante será la puntuación directa que habrá de colocarse en la casilla correspondiente de la tabla de puntuaciones que se encuentra al final del cuestionario. De la misma forma se procederá en el resto de las subescalas, con la excepción de las tres últimas (Presiones, Desmotivación y Mal afrontamiento) en las cuales se puede observar, en algunos de los ítems asteriscos al final de los mismos. Estos asteriscos indican que estos ítems están invertidos, de forma que al sumar las contestaciones igualmente han de invertirse. Una vez calculadas las puntuaciones directas de cada subescala, se procede a la suma de todas ellas siendo la puntuación resultante la correspondiente a la puntuación directa de “Estrés Docente”.

Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) fue adaptado a la versión castellana por Moncada et al. (2014) en su versión 2. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca. Este cuestionario se va a utilizar con el fin de evaluar el nivel de exposición a los Riesgos Psicosociales que tienen los administrados y que tipos de riesgos prevalecen. Tiene una versión larga, media y corta, y se utilizará la versión corta (Moncada et al., 2015). Es un instrumento

validado y adaptado en varios países: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia y también se ha usado en Chile y Argentina. La confiabilidad del COSPOQ en su versión corta fue analizada por Pujol-Cols y Arraigada (2017) en términos de su consistencia interna, calcularon el Coeficiente Alfa de Cronbach. Obtuvieron niveles mayores de consistencia interna para la escala global que para las dimensiones individuales que componen el instrumento. La escala global posee una elevada confiabilidad ($\alpha = 0,90$). La validez de constructo la examinaron en términos de su estructura factorial, validez convergente y validez discriminante. Los resultados del análisis factorial confirmatorio revelaron que el modelo teórico provee un ajuste aceptable a los datos ($\chi^2 = 113,70$; $gl = 50$; $p < 0,01$; CFI = 0,92; GFI = 0,92; RMSEA = 0,09; PGFI = 0,50). La validez de constructo fue analizada en términos de su validez convergente. Los pesos factoriales oscilaron entre 0,30 y 0,74 para la sub-escala de Exigencias Psicológicas, entre 0,41 y 0,75 para la de Control sobre el Trabajo, entre 0,21 y 0,84 para la de Apoyo Social y Liderazgo, entre 0,29. Los resultados revelan que sólo para la sub-escala de Estima se obtuvieron valores de VME superiores a 0,50 (indicador de adecuada validez convergente). La validez discriminante es satisfactoria para cinco de las seis dimensiones teóricas que componen el instrumento. Sólo para el caso de las dimensiones Apoyo Social y Liderazgo y Estima observaron niveles poco satisfactorios de validez discriminante.

El cuestionario contiene 30 preguntas en escala Likert (siempre, muchas veces, a veces, solo alguna vez y nunca/ en gran medida, en buena medida, en cierta medida, en alguna medida o en ningún caso) y cada respuesta tiene un valor de 0 a 4 puntos. Para conocer los resultados se le propone a la persona que respondió las preguntas que sume los puntos de sus respuestas y los marque en una tabla que le sigue a continuación de la explicación. De acuerdo a la suma, estará en una situación más favorable, intermedia o una situación más desfavorable. La escala incluye 15 dimensiones, son las siguientes:

Exigencias cuantitativas Ej: “¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?”, Doble presencia Ej: “¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?”, Exigencias emocionales Ej: “¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?”, Ritmo de trabajo Ej: “¿Tienes que trabajar muy rápido?”, Influencia Ej: “¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?”, Posibilidades de desarrollo Ej: “¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?”, Sentido del trabajo Ej: “¿Las tareas que haces te parecen importantes?”, Claridad de rol Ej: “¿Tu trabajo tiene objetivos claros?”, Conflicto de rol Ej: “¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?”, Previsibilidad Ej: “¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?”, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo Ej: “En estos momentos estás preocupado por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?”, Inseguridad sobre el trabajo Ej: “¿En estos momentos estás preocupado por si te despiden o no te renuevan el contrato?”, Confianza vertical Ej: “¿En qué medida confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?”, Justicia Ej: “¿En qué medida se solucionan los conflictos de una manera justa? y Calidad del liderazgo Ej: “¿En qué medida tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?”.

Procedimiento

Se creará un formulario de Google, que constará de cuatro secciones: la primera será el consentimiento informado, la segunda es de datos demográficos, la tercera contiene los ítems de la Escala de Estrés Docente (Ed6), y la cuarta el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ). El formulario tendrá una descripción al principio del mismo para que las personas puedan ver de qué se trata, como criterio de exclusión para poder participar. Se contactará a través de redes sociales la mayor cantidad de docentes que sea posible. Así mismo, se les pedirá nuevos contactos de

docentes para poder enviarles el formulario. De la misma manera, se difundirá el link del formulario en redes sociales tales como Facebook, WhatsApp, Instagram y LinkedIn.

Tipo de Análisis

Los datos sociodemográficos serán cargados en el SPSS 19, luego se procederá a cargar los datos de la escala de Estrés Docente (ED6), para obtener de esta manera el nivel de cada dimensión, y el Estrés Docente total. Los datos del Cuestionario Psicosocial de Copenhague COPSOQ también se introducirán en el SPSS 19. Se podrá evaluar de cada dimensión del COPSOQ una situación más favorable, intermedio y situación más desfavorable, para luego introducir cada uno de los cuestionarios completados. Así se realizarán las correlaciones, diferencias y contrastación de hipótesis.

Consideraciones Éticas

Respecto a los aspectos éticos, es importante resaltar que la investigación incluye el consentimiento informado en el formulario que contiene los cuestionarios, el cual asegura que todo es anónimo, seguro y confidencial. Además, se avisa que los participantes no tendrán devolución.

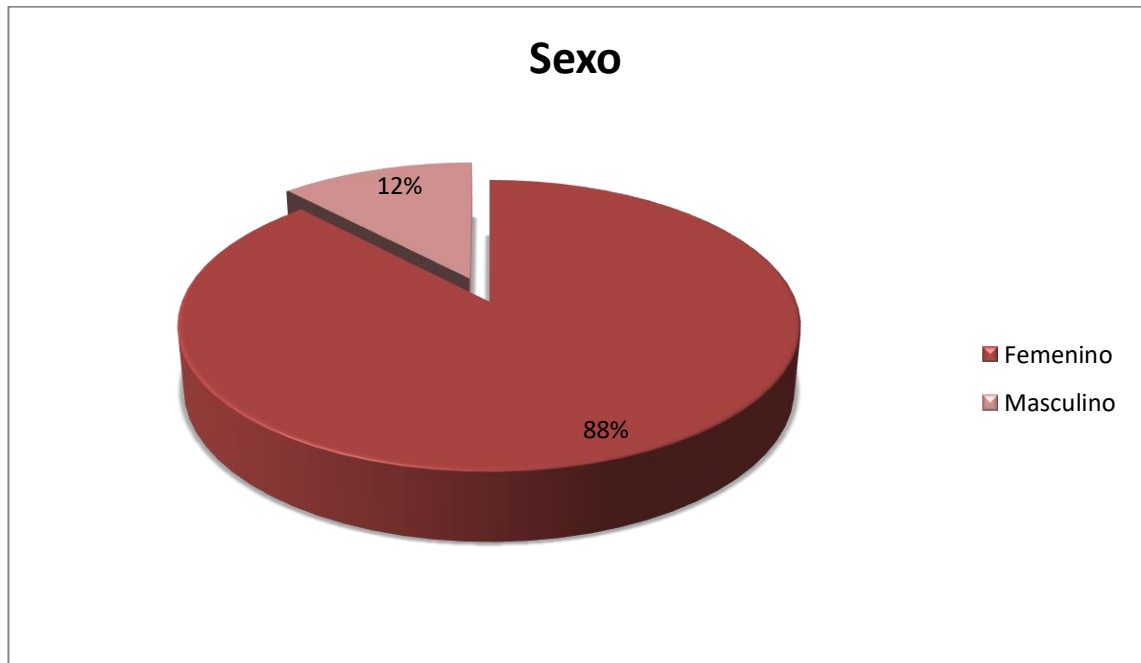
Capítulo 4

Resultados

Caracterización de la muestra

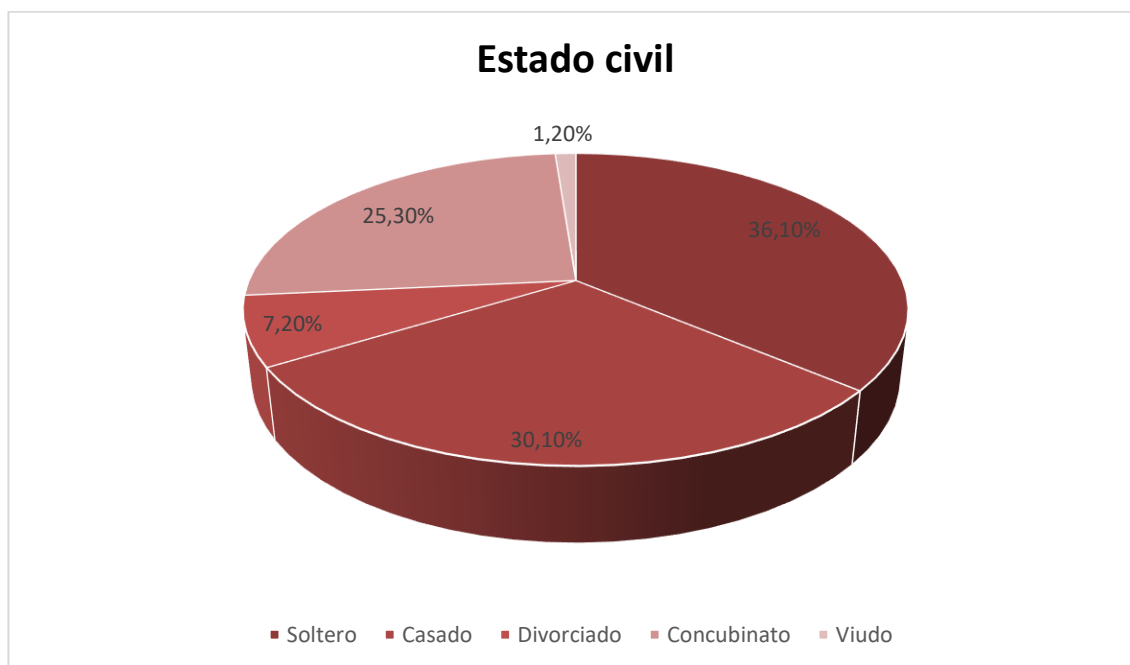
Gráficos

Gráfico 1. *Distribución de la variable sociodemográfica Sexo.*



La muestra estuvo compuesta por un 88% de personas del sexo femenino, mientras que el 12% restante fueron del sexo masculino.

Gráfico 2. *Distribución de la variable sociodemográfica Estado civil.*



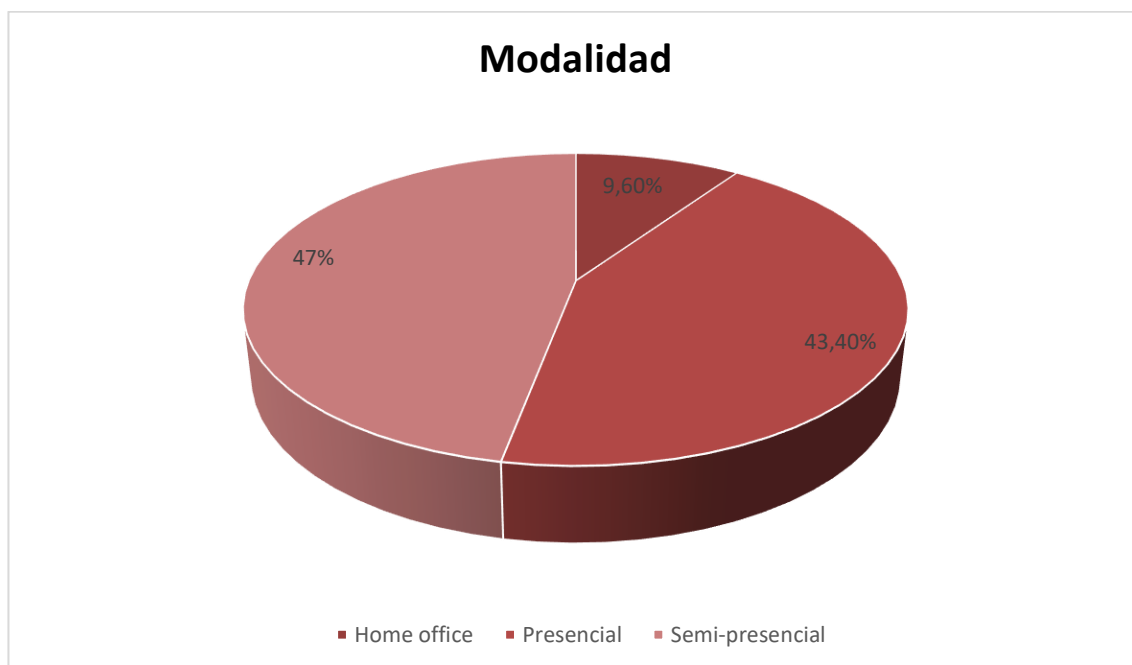
El 36,10% de la muestra es soltero, el 30,10% es casado, 25,30 es concubinato, el 7,20% es divorciado y el 1,20% es viudo.

Gráfico 3. *Distribución de la variable sociodemográfica Lugar donde trabaja.*



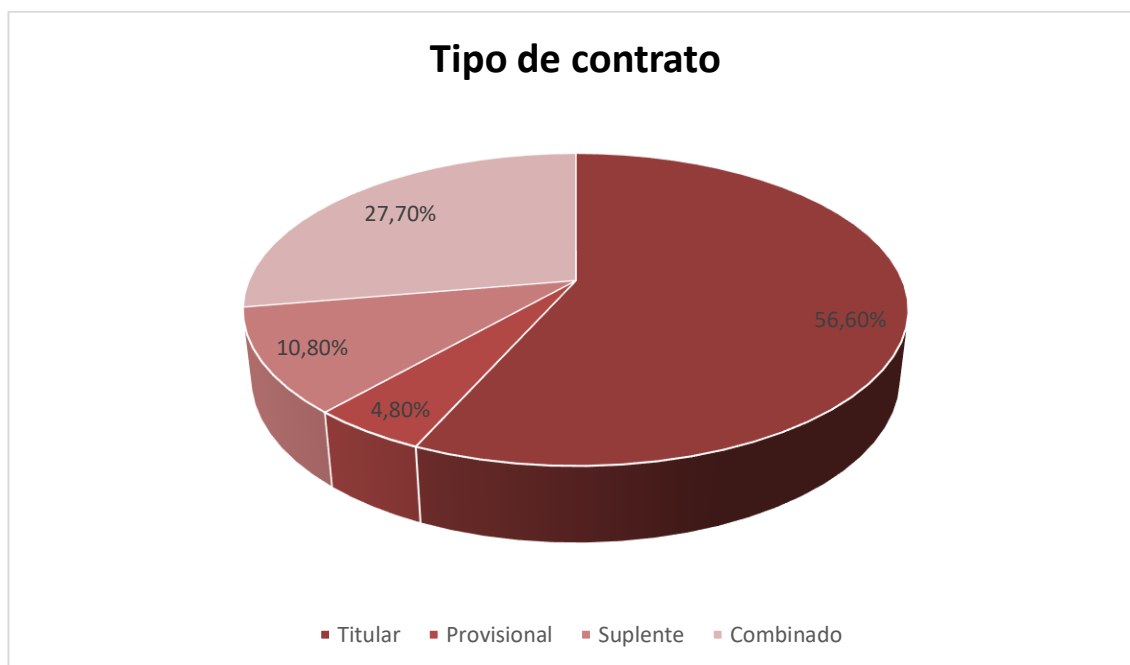
El 75,90% de la muestra trabaja en Gran Buenos Aires (GBA) y el 24,10% trabaja en Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).

Gráfico 4. *Distribución de la variable sociodemográfica Modalidad.*



Un 47% trabaja de manera semipresencial, es decir que trabajan con las dos modalidades. Un 43,40% de manera presencial y el 9,60% trabaja con la modalidad home office.

Gráfico 5. *Distribución de la variable sociodemográfica Tipo de contrato.*



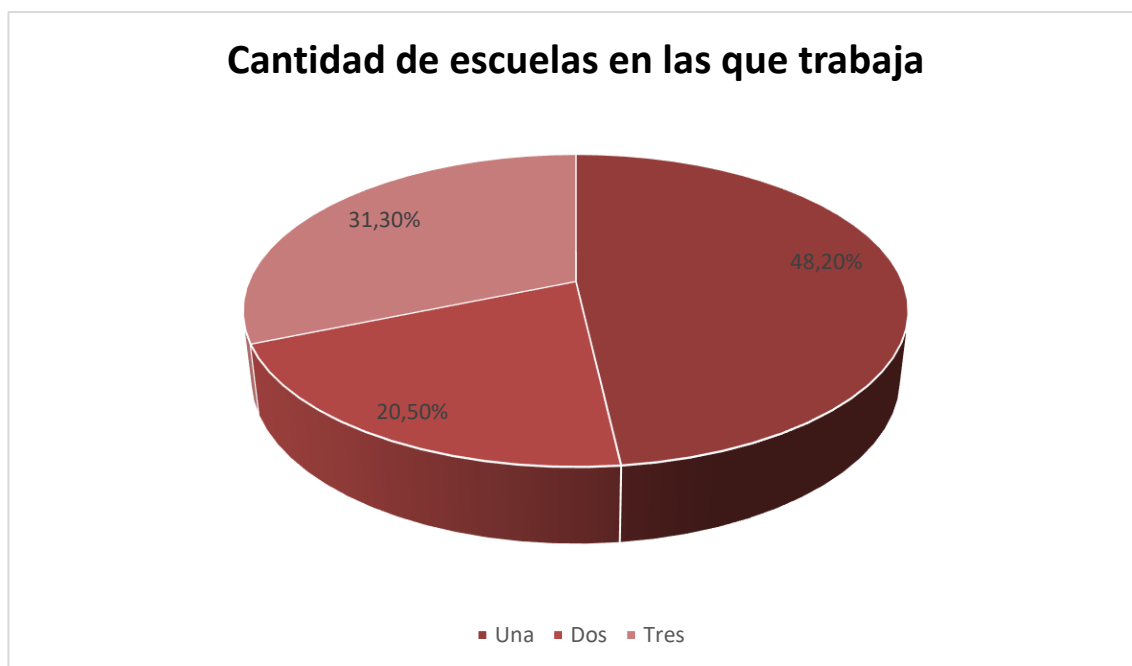
El 56,60% de los docentes tiene un contrato titular, el 27,70% tiene contratos combinados, el 10,80% tiene un contrato provisional y el 10,80% contrato suplente.

Gráfico 6. *Distribución de la variable sociodemográfica Gestión en la que trabaja.*



El 56,60% de los docentes encuestados trabajan en gestión estatal, el 34,90% en gestión privada y el 8,40% trabaja en ambas gestiones.

Gráfico 7. Distribución de la variable sociodemográfica Cantidad de escuelas en las que trabaja.



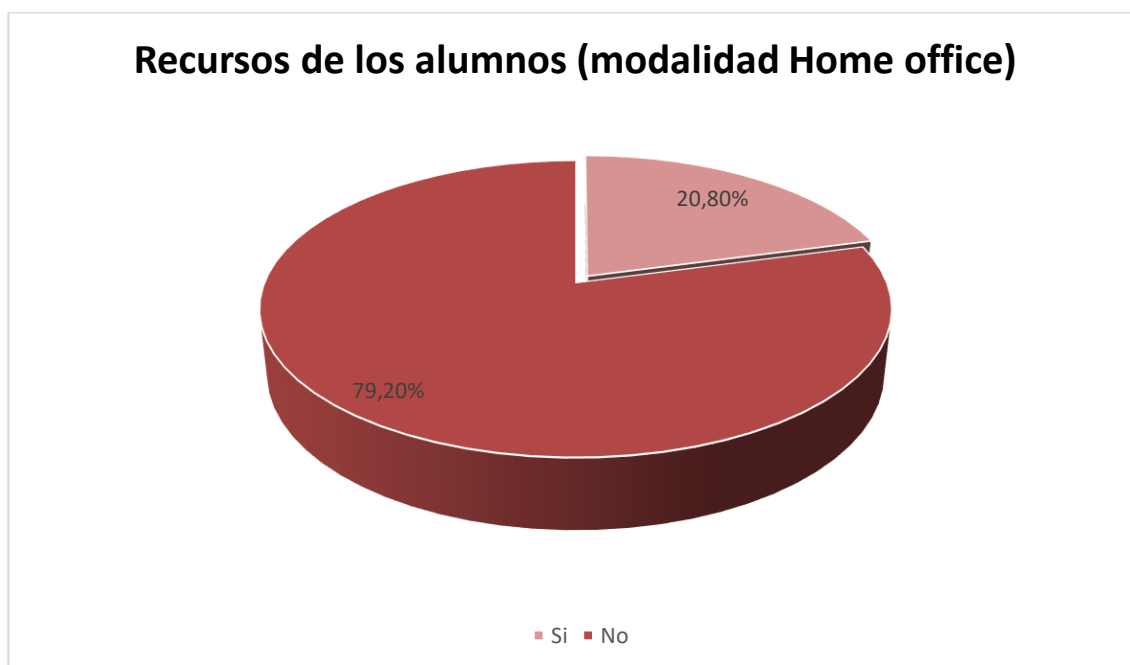
El 48,20% trabaja en una escuela, el 30,50% trabaja en dos, y el 31,30% trabaja en tres escuelas.

Gráfico 8. Distribución de la variable sociodemográfica Nivel en el que trabaja.



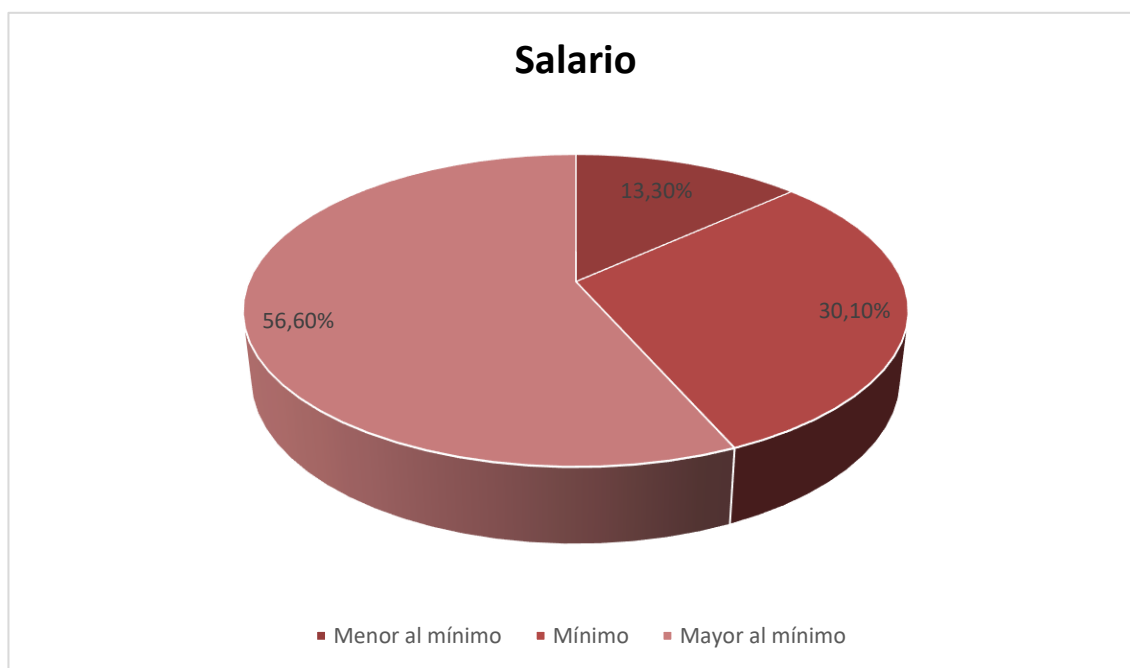
El 49,50% trabaja en nivel secundario, el 43,30% en nivel primario, y el 7,20% en ambos niveles.

Gráfico 9. Distribución de la variable sociodemográfica Recursos de los alumnos (modalidad Home office).



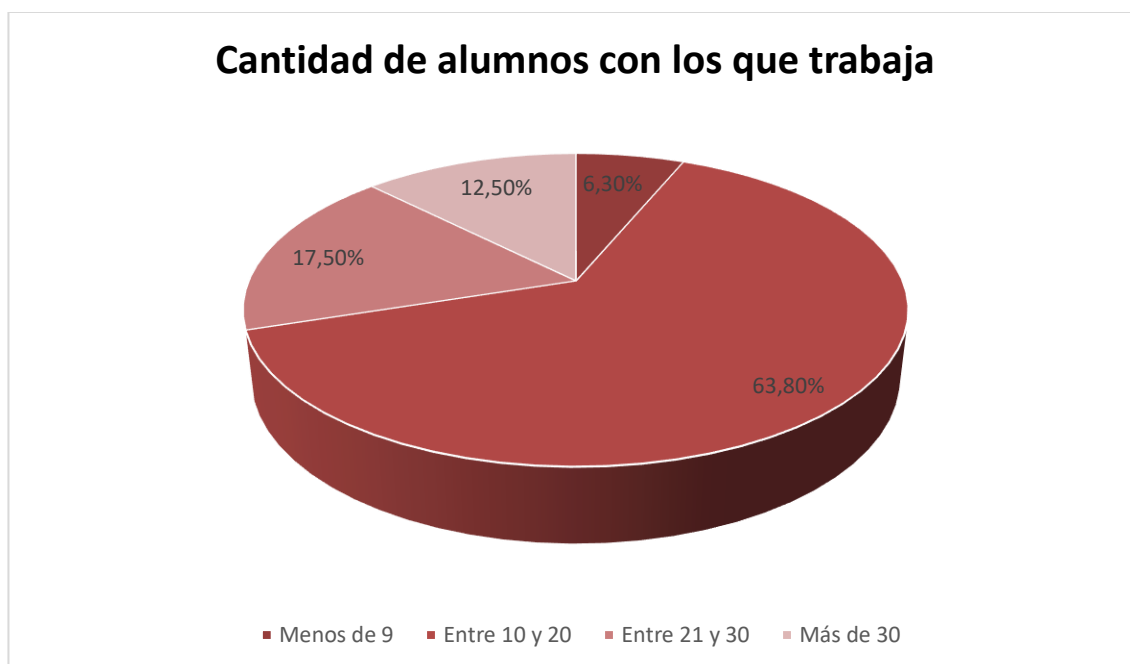
El 79,20% de los alumnos de docentes que trabajan con la modalidad home office, no cuentan con recursos que implica la enseñanza en esa modalidad (computadora, celular, internet).

Gráfico 10. Distribución de la variable sociodemográfica Salario.



El 56,60% tiene un salario mayor al mínimo, el 30,10% tiene un salario mínimo y el 13,30% tiene un salario menor al mínimo.

Gráfico 11. Distribución de la variable sociodemográfica Cantidad de alumnos con los que trabaja.



La mayoría de los docentes encuestados tienen entre 10 y 20 alumnos (63,80), luego en porcentaje le siguen los que tienen 21 y 30 (17,50%), los que tienen más de 30 (12,50%) y en último lugar los que tienen los que tienen menos de 9 (6,30%).

Caracterización de la muestra

Tabla 1. Frecuencia de niveles de cada dimensión del ED6.

Variable	Muy bajo		Bajo		Normal		Moderado		Alto	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
Estrés Docente	0	0	2	2,4	3	3,6	13	15,7	65	78,3
Ansiedad	19	22,9	8	9,6	6	7,2	41	49,4	9	10,8
Depresión	2	2,4	3	3,6	5	6,0	7	8,4	66	79,5
Creencias Desadaptativas	5	6,0	9	10,8	10	12,0	22	26,5	37	44,6
Presiones	2	2,4	3	3,6	12	14,5	13	15,7	53	63,9
Desmotivación	0	0	0	0	2	2,4	10	12,0	71	85,5
Mal afrontamiento	1	1,2	2	2,4	3	3,6	9	10,8	68	81,9

Los docentes presentan un nivel de Estrés Docente alto, con un porcentaje de 78,3%. En cuanto a el nivel de Ansiedad, fue moderado (49,4%). Los niveles de Depresión (79,5%), Creencias desadaptativas (44,6%), Presiones (63,9%), Desmotivación (85,5%) y Mal afrontamiento (81,9%) resultaron ser altos.

Tabla 2. *Frecuencia del nivel de situaciones de dimensiones del COPSOQ.*

Variable	Situación más favorable		Situación intermedia		Situación más desfavorable	
	F	P	F	P	F	P
Exigencias Cuantitativas	2	2,4	43	51,8	38	45,8
Doble Presencia	42	50,6	29	34,9	12	14,5
Exigencias Emocionales	36	43,4	31	37,3	16	19,3
Ritmo de trabajo	20	24,1	30	36,1	33	39,8
Influencia	15	18,1	28	33,7	40	48,2
Posibilidades de desarrollo	3	3,6	12	14,5	68	81,9
Sentido del trabajo	0	0	1	1,2	82	98,8
Claridad de rol	0	0	1	1,2	82	98,8
Conflicto de rol	11	13,3	25	30,1	47	56,6
Previsibilidad	14	16,9	25	30,1	44	53,0
Inseguridad sobre las condiciones del trabajo	8	9,6	27	32,5	48	57,8
Inseguridad sobre el empleo	33	39,8	13	15,7	37	44,6
Confianza vertical	1	1,2	7	8,4	75	90,4
Justicia	1	1,2	16	19,3	66	79,5
Calidad del liderazgo	6	7,2	11	13,3	66	79,5

En las dimensiones Doble Presencia (50,6%) y Exigencias emocionales (43,4%) se presentó mayormente una situación favorable; mientras que en todas las demás la situación fue desfavorable: Exigencia Cuantitativas (45,8%), Ritmo de trabajo (39,8%), Influencia (48,2%), Posibilidades de desarrollo (81,9%), Sentido del trabajo (98,8%), Claridad de rol (98,8%), Conflicto de rol (56,6%), Previsibilidad (53,0%), Inseguridad sobre las condiciones del trabajo (57,8%), Inseguridad sobre el empleo (44,6%), Confianza vertical (90,4%), Justicia (79,5%) y Calidad de Liderazgo (79,5%).

Descripción de las variables

Análisis de normalidad

Tabla 3. *Prueba de normalidad de variables escalares.*

Variable	N	Sig.
Estrés Docente	83	0,005
Ansiedad	83	0,000
Depresión	83	0,000
Creencias Desadaptativas	83	0,200
Presiones	83	0,088
Desmotivación	83	0,200
Mal afrontamiento	83	0,012
Confianza Vertical	83	0,000
Doble presencia	83	0,010
Influencia	83	0,000
Exigencias Emocionales	83	0,000
Ritmo de trabajo	83	0,000
Posibilidades de desarrollo	83	0,000
Claridad de rol	83	0,000
Conflicto de rol	83	0,010
Previsibilidad	83	0,007
Sentido del trabajo	83	0,000
Inseguridad sobre el empleo	83	0,000
Inseguridad sobre las condiciones del trabajo	83	0,000
Exigencias cuantitativas	83	0,000
Justicia	83	0,000
Calidad de liderazgo	83	0,000
Edad	83	0,009

Nota. Análisis de normalidad según Kolmogorov-Smirnov.

La mayor parte de las variables escalares se distribuyeron de manera anormal, a excepción de Creencias Desadaptativas, Presiones y Desmotivación, que tuvieron una distribución normal.

Correlación entre las variables

Tabla 4. *Relación entre los Riesgos psicosociales y Estrés Docente.*

Estrés Docente		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,442	0,086
Doble Presencia	0,001	0,484
Exigencias Emocionales	0,001	0,565
Ritmo de trabajo	0,003	0,324
Influencia	0,001	-0,375
Posibilidades de desarrollo	0,001	-0,408
Sentido del trabajo	0,001	-0,452
Claridad de rol	0,005	-0,308
Conflicto de rol	0,001	0,421
Previsibilidad	0,001	-0,398
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,028	0,241
Inseguridad sobre el empleo	0,258	0,125
Confianza vertical	0,011	-0,277
Justicia	0,001	-0,353
Calidad del liderazgo	0,003	-0,317

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

Trece de las quince dimensiones de Riesgo Psicosocial presentaron una relación significativa con el Estrés Docente, de manera que el Riesgo Psicosocial es un factor para el aumento de Estrés Docente. La relación con las dimensiones Exigencias Cuantitativas e Inseguridad sobre el empleo no fue significativa.

Por lo tanto, a mayor Doble presencia, Exigencias emocionales, Ritmo de trabajo, Conflicto de rol e Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, mayor Estrés Docente. A menor Influencia y Posibilidades de desarrollo, mayor es el Estrés. A mayor Sentido del trabajo, Claridad de rol, Previsibilidad, Confianza vertical, Justicia y buena Calidad del liderazgo menor es el Estrés Docente.

Tabla 5. *Relación entre los Riesgos psicosociales y Ansiedad.*

Ansiedad		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,261	0,125
Doble Presencia	0,001	0,368
Exigencias Emocionales	0,001	0,478
Ritmo de trabajo	0,007	0,293
Influencia	0,581	-0,061
Posibilidades de desarrollo	0,069	-0,201
Sentido del trabajo	0,015	-0,266
Claridad de rol	0,001	-0,148
Conflicto de rol	0,001	0,346
Previsibilidad	0,004	-0,311
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,159	0,156
Inseguridad sobre el empleo	0,245	0,129
Confianza vertical	0,188	-0,146
Justicia	0,038	-0,228
Calidad del liderazgo	0,058	-0,209

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

Las dimensiones Doble Presencia (S=0,001), Exigencias Emocionales (S=0,001), Ritmo de trabajo (S=0,007), Sentido del trabajo (S=0,015), Claridad de rol (S=0,001), Conflicto de rol (S=0,001), Previsibilidad (S=0,004) y Justicia (S=0,038) tienen una relación significativa con la dimensión Ansiedad.

Tabla 6. *Relación entre los Riesgos psicosociales y Depresión.*

Depresión		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,261	0,125
Doble Presencia	0,001	0,368
Exigencias Emocionales	0,001	0,478
Ritmo de trabajo	0,007	0,293
Influencia	0,581	-0,061
Posibilidades de desarrollo	0,069	-0,201
Sentido del trabajo	0,015	-0,266
Claridad de rol	0,181	-0,148
Conflicto de rol	0,001	0,346
Previsibilidad	0,004	-0,311
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,159	0,156
Inseguridad sobre el empleo	0,245	0,129
Confianza vertical	0,188	-0,146
Justicia	0,038	-0,228
Calidad del liderazgo	0,058	-0,209

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

Las dimensiones Doble Presencia (S=0,001), Exigencias Emocionales(S=0,001), Ritmo de trabajo (S=0,015), Sentido del trabajo (S=0,015), Conflicto de rol (S=0,001), Previsibilidad (S=0,004) y Justicia (S=0,038) tienen una relación significativa con la dimensión Depresión.

Tabla 7. *Relación entre los Riesgos psicosociales y Creencias desadaptativas.*

Creencias desadaptativas		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,921	-0,011
Doble Presencia	0,001	0,392
Exigencias Emocionales	0,001	0,356
Ritmo de trabajo	0,140	0,163
Influencia	0,001	-0,360
Posibilidades de desarrollo	0,039	-0,227
Sentido del trabajo	0,009	-0,287
Claridad de rol	0,053	-0,213
Conflicto de rol	0,002	0,331
Previsibilidad	0,001	-0,379
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,005	0,309
Inseguridad sobre el empleo	0,041	0,225
Confianza vertical	0,058	-0,209
Justicia	0,001	-0,376
Calidad del liderazgo	0,004	-0,310

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

Las dimensiones Doble Presencia (S=0,001), Exigencias Emocionales (S=0,001), Influencia (S=0,001), Posibilidades de desarrollo (S=0,039), Sentido del trabajo (S=0,009), Conflicto de rol (S=0,002), Previsibilidad (S=0,001), Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (S=0,005), Justicia (S=0,001) y Calidad de liderazgo (S=0,004) tienen una relación significativa con la dimensión Creencias desadaptativas.

Tabla 8. *Relación entre los Riesgos psicosociales y Presiones.*

Presiones		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,506	0,074
Doble Presencia	0,001	0,425
Exigencias Emocionales	0,001	0,525
Ritmo de trabajo	0,001	0,399
Influencia	0,001	-0,493
Posibilidades de desarrollo	0,001	-0,403
Sentido del trabajo	0,001	-0,458
Claridad de rol	0,001	-0,358
Conflicto de rol	0,001	0,438
Previsibilidad	0,004	-0,313
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,008	0,291
Inseguridad sobre el empleo	0,215	0,137
Confianza vertical	0,034	-0,223
Justicia	0,006	-0,301
Calidad del liderazgo	0,057	-0,209

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

Las dimensiones Doble Presencia (S=0,001), Exigencias Emocionales (S=0,001), Influencia (S=0,001), Posibilidades de desarrollo (S=0,001), Sentido del trabajo (S=0,001), Claridad de rol (S=0,001), Conflicto de rol (S=0,001), Previsibilidad (S=0,004), Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (S=0,008), Confianza vertical (S=0,034) y Justicia (S=0,006) tienen una relación significativa con la dimensión Presiones.

Tabla 9. *Relación entre los Riesgos psicosociales y Desmotivación.*

Desmotivación		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,718	0,040
Doble Presencia	0,001	0,444
Exigencias Emocionales	0,001	0,475
Ritmo de trabajo	0,017	0,262
Influencia	0,001	-0,419
Posibilidades de desarrollo	0,001	-0,441
Sentido del trabajo	0,001	-0,563
Claridad de rol	0,001	-0,410
Conflicto de rol	0,001	0,400
Previsibilidad	0,001	-0,363
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,244	0,129
Inseguridad sobre el empleo	0,509	-0,074
Confianza vertical	0,001	-0,345
Justicia	0,002	-0,331
Calidad del liderazgo	0,007	-0,293

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

Las dimensiones Doble Presencia(S=0,001), Exigencias Emocionales (S=0,001), Influencia (S=0,017), Sentido del trabajo (S=0,001), Conflicto de rol (S=0,001), Previsibilidad (S=0,001), Confianza vertical (S=0,001), Justicia (S=0,002)y Calidad de liderazgo (S=0,007) tienen una relación significativa con la dimensión Desmotivación.

Tabla 10. *Relación entre los Riesgos psicosociales y Mal afrontamiento.*

Mal afrontamiento		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,303	0,114
Doble Presencia	0,017	0,262
Exigencias Emocionales	0,019	0,256
Ritmo de trabajo	0,622	0,055
Influencia	0,002	-0,336
Posibilidades de desarrollo	0,001	-0,428
Sentido del trabajo	0,004	-0,310
Claridad de rol	0,026	-0,245
Conflicto de rol	0,086	0,189
Previsibilidad	0,051	-0,215
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,147	0,160
Inseguridad sobre el empleo	0,777	0,032
Confianza vertical	0,005	-0,303
Justicia	0,007	-0,292
Calidad del liderazgo	0,009	-0,285

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

Las dimensiones Doble Presencia (S=0,017), Exigencias Emocionales (S=0,019), Influencia (S=0,002), Posibilidades de desarrollo (S=0,001), Sentido del trabajo (S=0,004), Claridad de rol (S=0,026), Confianza vertical (S=0,005), Justicia (S=0,005) y Calidad de liderazgo (S=0,009) se relacionan significativamente con la dimensión Mal afrontamiento.

Análisis según variables sociodemográficas: correlaciones entre los constructos estudiados y las variables sociodemográficas.

Tabla 11. *Relación entre los Riesgos Psicosociales y la Edad.*

Edad		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,050	-0,216
Doble Presencia	0,786	0,030
Exigencias Emocionales	0,770	-0,033
Ritmo de trabajo	0,001	0,354
Influencia	0,451	-0,084
Posibilidades de desarrollo	0,204	0,141
Sentido del trabajo	0,411	-0,092
Claridad de rol	0,490	-0,077
Conflicto de rol	0,359	0,102
Previsibilidad	0,434	-0,087
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,052	0,638
Inseguridad sobre el empleo	0,129	0,163
Confianza vertical	0,946	-0,008
Justicia	0,104	-0,180
Calidad del liderazgo	0,700	0,043

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

La dimensión Exigencias Cuantitativas y Ritmo de trabajo demostró una relación significativa con la variable Edad. Exigencias cuantitativas con una $S = 0,050$ y Ritmo de trabajo $S = 0,001$.

Tabla 12. *Relación entre el Estrés Docente y la Edad.*

Edad		
Variable	Sig.	Rho
Ansiedad	0,809	0,027
Depresión	0,809	0,027
Creencias desadaptativas	0,134	0,166
Presiones	0,014	0,269
Desmotivación	0,456	0,083
Mal afrontamiento	0,972	-0,004
Estrés docente	0,351	0,104

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

La dimensión Presiones tiene una relación significativa con la variable Edad, $S=0,014$.

Tabla 13. *Relación entre los Riesgos Psicosociales y las Horas curriculares semanales.*

Horas curriculares semanales		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,423	-0,089
Doble Presencia	0,379	-0,098
Exigencias Emocionales	0,272	-0,122
Ritmo de trabajo	0,762	-0,034
Influencia	0,764	0,033
Posibilidades de desarrollo	0,656	0,050
Sentido del trabajo	0,438	-0,086
Claridad de rol	0,109	-0,177
Conflicto de rol	0,681	0,046
Previsibilidad	0,325	-0,109
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,500	-0,075
Inseguridad sobre el empleo	0,425	-0,089
Confianza vertical	0,458	-0,083
Justicia	0,790	-0,030
Calidad del liderazgo	0,678	-0,046

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

No se observaron relaciones significativas entre los Riesgos Psicosociales y las Horas curriculares semanales.

Tabla 14. *Relación entre el Estrés Docente y las Horas curriculares semanales.*

Horas curriculares semanales		
Variable	Sig.	Rho
Ansiedad	0,801	0,028
Depresión	0,801	0,028
Creencias desadaptativas	0,693	-0,044
Presiones	0,523	0,071
Desmotivación	0,758	-0,034
Mal afrontamiento	0,477	-0,079
Estrés docente	0,698	-0,043

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

No hubo relaciones significativas entre el Estrés Docente y las Horas curriculares semanales.

Tabla 15. *Relación entre los Riesgos Psicosociales y las Horas extracurriculares semanales.*

Horas extracurriculares semanales		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,433	0,088
Doble Presencia	0,023	-0,251
Exigencias Emocionales	0,105	-0,180
Ritmo de trabajo	0,061	-0,208
Influencia	0,215	-0,138
Posibilidades de desarrollo	0,830	-0,024
Sentido del trabajo	0,845	0,022
Claridad de rol	0,460	-0,083
Conflicto de rol	0,211	-0,140
Previsibilidad	0,986	-0,002
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,087	-0,190
Inseguridad sobre el empleo	0,442	-0,086
Confianza vertical	0,327	-0,110
Justicia	0,303	-0,115
Calidad del liderazgo	0,350	-0,104

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

La dimensión Doble Presencia se relaciona significativamente ($S=0,023$) con las Horas curriculares semanales.

Tabla 16. *Relación entre el Estrés Docente y las Horas extracurriculares semanales.*

Horas extracurriculares semanales		
Variable	Sig.	Rho
Ansiedad	0,011	-0,279
Depresión	0,011	-0,279
Creencias desadaptativas	0,495	-0,076
Presiones	0,184	-0,148
Desmotivación	0,108	-0,179
Mal afrontamiento	0,776	-0,032
Estrés docente	0,032	-0,238

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

La dimensión Ansiedad (S=0,011), Depresión (S=0,011) y el Estrés Docente (0,032) se relaciona de manera significativa con las Horas extracurriculares semanales.

Tabla 17. *Relación entre los Riesgos Psicosociales y la Cantidad de escuelas en las que trabaja.*

Cantidad de escuelas en las que trabaja		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,453	-0,083
Doble Presencia	0,887	0,016
Exigencias Emocionales	0,840	-0,023
Ritmo de trabajo	0,675	-0,047
Influencia	0,005	-0,306
Posibilidades de desarrollo	0,925	-0,011
Sentido del trabajo	0,862	0,019
Claridad de rol	0,141	0,163
Conflicto de rol	0,080	-0,193
Previsibilidad	0,553	0,066
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,366	-0,100
Inseguridad sobre el empleo	0,523	0,071
Confianza vertical	0,240	0,130
Justicia	0,127	0,169
Calidad del liderazgo	0,300	0,115

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

La dimensión Influencia (S=0,005) se relaciona significativamente con la Cantidad de escuelas en las que trabaja el docente.

Tabla 18. *Relación entre el Estrés Docente y la Cantidad de escuelas en las que trabaja.*

Cantidad de escuelas en las que trabaja		
Variable	Sig.	Rho
Ansiedad	0,255	-0,126
Depresión	0,255	-0,126
Creencias desadaptativas	0,900	-0,014
Presiones	0,813	0,026
Desmotivación	0,709	-0,042
Mal afrontamiento	0,621	-0,055
Estrés docente	0,549	-0,067

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

No existen relaciones significativas entre las dimensiones de Estrés Docente y la Cantidad de escuelas en las que trabaja.

Tabla 19. *Relación entre los Riesgos Psicosociales y el Salario.*

Salario		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,468	-0,081
Doble Presencia	0,931	0,010
Exigencias Emocionales	0,838	0,023
Ritmo de trabajo	0,698	0,043
Influencia	0,230	0,133
Posibilidades de desarrollo	0,821	0,025
Sentido del trabajo	0,598	0,059
Claridad de rol	0,325	-0,109
Conflicto de rol	0,865	-0,019
Previsibilidad	0,415	-0,091
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,008	0,289
Inseguridad sobre el empleo	0,002	0,341
Confianza vertical	0,650	-0,051
Justicia	0,841	0,022
Calidad del liderazgo	0,477	-0,079

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

La Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (S=0,008) y la Inseguridad sobre el empleo (S=0,002) tiene relación con el Salario.

Tabla 20. *Relación entre el Estrés Docente y el Salario.*

Salario		
Variable	Sig.	Rho
Ansiedad	0,787	0,030
Depresión	0,787	0,030
Creencias desadaptativas	0,149	0,160
Presiones	0,599	0,059
Desmotivación	0,255	-0,126
Mal afrontamiento	0,721	0,040
Estrés docente	0,871	0,018

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

Las dimensiones del Estrés Docente no tienen relación con el Salario.

Tabla 21. *Relación entre los Riesgos Psicosociales y la Cantidad de alumnos con los que trabaja.*

Cantidad de alumnos con los que trabaja		
Variable	Sig.	Rho
Exigencias Cuantitativas	0,316	-0,114
Doble Presencia	0,688	0,046
Exigencias Emocionales	0,979	- 0,003
Ritmo de trabajo	0,748	0,037
Influencia	0,138	0,167
Posibilidades de desarrollo	0,602	-0,059
Sentido del trabajo	0,816	0,026
Claridad de rol	0,613	0,057
Conflicto de rol	0,687	-0,046
Previsibilidad	0,990	-0,001
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,540	-0,069
Inseguridad sobre el empleo	0,955	-0,006
Confianza vertical	0,422	0,091
Justicia	0,725	0,040
Calidad del liderazgo	0,995	0,001

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

Las dimensiones de Riesgos Psicosociales no tienen relación con el Salario.

Tabla 22. *Relación entre el Estrés Docente y la Cantidad de alumnos con los que trabaja.*

Cantidad de alumnos con los que trabaja		
Variable	Sig.	Rho
Ansiedad	0,891	0,016
Depresión	0,891	0,016
Creencias desadaptativas	0,590	-0,061
Presiones	0,818	-0,026
Desmotivación	0,808	0,028
Mal afrontamiento	0,198	0,145
Estrés docente	0,823	0,025

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

No existen relaciones significativas entre el Estrés Docente y la Cantidad de alumnos con los que trabaja.

Análisis de diferencias en los constructos estudiados según variables sociodemográficas

En cuanto al Estado civil, Lugar de trabajo y Modalidad no se encontraron diferencias significativas con respecto a los Riesgos Psicosociales ni con el Estrés Docente y sus dimensiones.

Tabla 23. *Diferencias en los Riesgos Psicosociales según el Tipo de contrato.*

Tipo de contrato			
Variable	Sig.	RP	
Exigencias Cuantitativas	0,940	Titular=43,02	
		Provisional=36,63	
		Suplente=42,67	
		Combinados=44,48	
Doble Presencia	0,645	Titular=40,91	
		Provisional=36,63	
		Suplente=42,67	
		Combinados=40,59	
Exigencias Emocionales	0,135	Titular=39,83	
		Provisional=32,88	
		Suplente=33,78	
		Combinados=51,24	
Ritmo de trabajo	0,671	Titular=40,22	
		Provisional=39,25	
		Suplente=39,22	
		Combinados=47,20	
Influencia	0,171	Titular=42,96	
		Provisional=42,25	
		Suplente=52,22	
		Combinados=34,83	
Posibilidades de desarrollo	0,417	Titular=39,17	
		Provisional=57,00	
		Suplente=41,48	
		Combinados=45,26	
Sentido del trabajo	0,109	Titular=40,17	
		Provisional=68,00	
		Suplente=46,67	
		Combinados=39,39	
Claridad de rol	0,880	Titular=41,11	
		Provisional=49,88	
		Suplente=44,83	

		Combinados=41,35
Conflicto de rol	1,000	Titular=41,93
		Provisional=41,25
		Suplente=42,44
		Combinados=42,11
Previsibilidad	0,940	Titular=41,52
		Provisional=48,88
		Suplente=43,28
		Combinados=41,28
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,278	Titular=41,52
		Provisional=35,25
		Suplente=30,83
		Combinados=39,48
Inseguridad sobre el empleo	0,021	Titular=47,95
		Provisional=33,63
		Suplente=22,61
		Combinados=38,89
Confianza vertical	0,818	Titular=40,64
		Provisional=50,38
		Suplente=39,83
		Combinados=44,17
Justicia	0,318	Titular=37,90
		Provisional=51,88
		Suplente=48,78
		Combinados=46,00
Calidad del liderazgo	0,783	Titular=40,10
		Provisional=45,63
		Suplente=48,33
		Combinados=42,78

Nota. Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis

Se evidencian diferencias en cuanto a la Inseguridad sobre el empleo ($S=0,021$) según el Tipo de contrato, siendo el Tipo de contrato Titular el de mayor rango=47,95; a comparación del Provisional=33,63, Suplente=22,61 y Combinado=38,89.

Tabla 24. *Diferencias en el Estrés Docente según el Tipo de contrato.*

Variable	Tipo de contrato	
	Sig.	RP
Estrés docente	0,541	Titular=44,49 Provisional=28,13 Suplente=37,67 Combinados=41,02
Ansiedad	0,704	Titular=42,48 Provisional=30,63 Suplente=37,61 Combinados=43,98
Depresión	0,704	Titular=42,84 Provisional=30,63 Suplente=37,61 Combinados=43,98
Mal afrontamiento	0,541	Titular=47,74 Provisional=30,88 Suplente=42,94 Combinados=31,83

Nota. Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis

No existen diferencias significativas de Estrés Docentes y sus dimensiones según el Tipo de contrato.

Tabla 25. *Diferencias en el Estrés Docente según el Tipo de contrato.*

Tipo de contrato	
Variable	Sig.
Creencias desadaptativas	0,233
Presiones	0,446
Desmotivación	0,508

Nota. Estadístico utilizado: F de Anova pos-hoc Scheffe

No se observan diferencias en las dimensiones del Estrés Docente según el Tipo de contrato.

Tabla 26. *Diferencias en los Riesgos Psicosociales según la Gestión en la que trabaja.*

Gestión en la que trabaja		
Variable	Sig.	RP
Exigencias Cuantitativas	0,146	Estatal=39,07 Privada=46,12 Ambas=44,57
Doble Presencia	0,867	Estatal=41,69 Privada=41,40 Ambas=46,57
Exigencias Emocionales	0,306	Estatal=41,83 Privada=39,24 Ambas=54,57
Ritmo de trabajo	0,031	Estatal=45,05 Privada=33,62 Ambas=56,29
Influencia	0,146	Estatal=42,35 Privada=45,33 Ambas=25,86
Posibilidades de desarrollo	0,369	Estatal=44,82 Privada=39,50 Ambas=33,43
Sentido del trabajo	0,677	Estatal=42,31 Privada=43,24 Ambas=34,79
Claridad de rol	0,802	Estatal=40,91 Privada=44,29 Ambas=39,79
Conflicto de rol	0,670	Estatal=43,97 Privada=38,95 Ambas=41,43
Previsibilidad	0,318	Estatal=44,06 Privada=41,67 Ambas=29,50
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,627	Estatal=42,43 Privada=43,29 Ambas=33,79
Inseguridad sobre el empleo	0,787	Estatal=41,17 Privada=41,93 Ambas=47,86
Confianza vertical	0,855	Estatal=41,56 Privada=41,55

Justicia	0,749	Ambas=46,79
		Estatad=40,30
		Privada=38,78
Calidad del liderazgo	0,648	Ambas=45,29
		Estatad=40,30
		Privada=38,78
		Ambas=45,29

Nota. Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis

Existen diferencias en la dimensión Influencia según la Gestión en la que trabajan los docentes, siendo el grupo que trabaja en ambas gestiones el más alto en rango promedio. Gestión Estatal=45,05 Gestión Privada=33,62 Ambas=56,29.

Tabla 27. *Diferencias en el Estrés Docente según la Gestión en la que trabaja.*

Gestión en la que trabaja	
Variable	Sig.
Estrés docente	0,208
Ansiedad	0,284
Depresión	0,284
Mal afrontamiento	0,582

Nota. Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis

No existen diferencias en el Estrés Docente y sus dimensiones según la Gestión en la que trabaja el docente.

Tabla 28. *Diferencias en el Estrés Docente según la Gestión en la que trabaja.*

Gestión en la que trabaja	
Variable	Sig.
Creencias desadaptativas	0,971
Presiones	0,215
Desmotivación	0,221

Nota. Estadístico utilizado: F de Anova pos-hoc Scheffe

No existen diferencias en el Estrés Docente y sus dimensiones según la Gestión en la que trabaja.

Tabla 29. *Diferencias en los Riesgos Psicosociales según el Nivel en el que trabaja.*

Nivel en el que trabaja		
Variable	Sig.	RP
Exigencias Cuantitativas	0,652	Primario=43,58 Secundario=40,00 Ambos=46,17
Doble Presencia	0,292	Primario=37,93 Secundario=45,04 Ambos=48,67
Exigencias Emocionales	0,014	Primario=33,32 Secundario=48,76 Ambos=47,92
Ritmo de trabajo	0,032	Primario=35,17 Secundario=48,91 Ambos=35,75
Influencia	0,652	Primario=44,33 Secundario=39,57 Ambos=44,58
Posibilidades de desarrollo	0,843	Primario=43,69 Secundario=40,66 Ambos=41,00
Sentido del trabajo	0,323	Primario=38,22 Secundario=43,94 Ambos=51,42
Claridad de rol	0,260	Primario=37,18 Secundario=45,60 Ambos=46,33
Conflicto de rol	0,893	Primario=41,49 Secundario=41,80 Ambos=46,42
Previsibilidad	0,938	Primario=42,99 Secundario=41,43 Ambos=40,00
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,289	Primario=37,46 Secundario=44,94 Ambos=49,17
Inseguridad sobre el empleo	0,416	Primario=38,13 Secundario=44,60 Ambos=47,50
Confianza vertical	0,114	Primario=35,88

		Secundario=46,33
		Ambos=49,17
Justicia	0,228	Primario=36,92
		Secundario=45,82
		Ambos=46,42
Calidad del liderazgo	0,934	Primario=40,93
		Secundario=42,91
		Ambos=42,17

Nota. Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis

En la dimensión Exigencias Emocionales hay diferencia según el Nivel en el que trabaja. Los rangos fueron: Primario=33,32 Secundario=48,76 Ambos=47,92; siendo el grupo que trabaja en secundario el más alto. También hay diferencia en Ritmo de trabajo según el Nivel en el que trabaja. Los rangos fueron Primario=35,17 Secundario=48,91 Ambos=35,75; en este caso el también es el nivel Secundario el de rango superior.

Tabla 30. *Diferencias en el Estrés Docente según el Nivel en el que trabaja.*

Nivel en el que trabaja	
Variable	Sig.
Estrés docente	0,784
Ansiedad	0,711
Depresión	0,618
Mal afrontamiento	0,618

Nota. Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis

No se observaron diferencias en el Estrés Docente y sus dimensiones según en Nivel en el que trabaja.

Tabla 31. *Diferencias en el Estrés Docente según el Nivel en el que trabaja.*

Nivel en el que trabaja	
Variable	Sig.
Creencias desadaptativas	0,297
Presiones	0,969
Desmotivación	0,118

Nota. Estadístico utilizado: F de Anova pos-hoc Scheffe

No existen diferencias en el Estrés Docente y sus dimensiones según el Nivel en el que trabaja.

Tabla 32. *Diferencias en los Riesgos Psicosociales según los Recursos de los alumnos (home office).*

Recursos de los alumnos (home office)	
Variable	Sig.
Exigencias Cuantitativas	0,167
Doble Presencia	0,877
Exigencias Emocionales	0,917
Ritmo de trabajo	0,938
Influencia	0,990
Posibilidades de desarrollo	0,654
Sentido del trabajo	0,253
Claridad de rol	0,268
Conflicto de rol	0,510
Previsibilidad	0,907
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0,470
Inseguridad sobre el empleo	0,858
Confianza vertical	0,277
Justicia	0,335
Calidad del liderazgo	0,825

Nota. Estadístico utilizado: U de Mann-Whitney

No existen diferencias en los Riesgos Psicosociales según los Recursos de los alumnos, en el caso de los docentes que trabajan de modalidad Home office.

Tabla 33. *Diferencias en el Estrés Docente según los Recursos de los alumnos (home office).*

Recursos de los alumnos (home office)	
Variable	Sig.
Estrés docente	0,869
Ansiedad	0,980
Depresión	0,970
Mal afrontamiento	0,970

Nota. Estadístico utilizado: U de Mann-Whitney

No hay diferencias en el Estrés Docente según los Recursos de los alumnos en el caso de que la enseñanza sea de manera virtual.

Tabla 34. *Diferencias entre el Estrés Docente y los Recursos de los alumnos (home office).*

Recursos de los alumnos (home office)		
Variable	Sig.	RP
Creencias desadaptativas	0,017	Si=40,10 No=38,10
Presiones	0,967	Si=35,00 No=36,50
Desmotivación	0,508	Si=52,10 No=49,15

Nota. Estadístico utilizado: Prueba de Levene

Existen diferencias en las Creencias desadaptativas ($S=0,017$) de acuerdo a si los alumnos cuentan con recursos en el caso de que la modalidad de trabajo sea home office. Los rangos fueron Si=40,10 No=38,10.

Capítulo 5

Conclusiones

El objetivo de esta investigación fue evaluar la medida en que el Riesgo Psicosocial es un factor relacionado al Estrés en los docentes de escuelas primarias y secundarias. Es importante mencionar que la muestra está compuesta mayormente por docentes del sexo femenino, en su mayoría solteros, casados y concubinos, la mayoría trabaja en Gran Buenos Aires (GBA) y de manera presencial y semipresencial, con contrato titular, siguiéndole en porcentaje a los que tienen contrato combinado. La gestión estatal fue mayoritaria, hay distribución en cuanto a la cantidad de escuelas en las que trabajan, de igual manera con el nivel en el que trabajan. Gran parte de los docentes que trabajan con la modalidad Home office mencionaron que sus alumnos no tienen recursos (computadora, celular, internet).

Se comprobó que los Riesgos Psicosociales se relacionan directamente con presencia de Estrés, por lo tanto el Riesgo Psicosocial definitivamente es un factor relacionado al Estrés, que determina el aumento del mismo. Las dimensiones del Estrés Docente que más se relacionaron con las dimensiones de Riesgos Psicosociales fueron Presiones y Desmotivación. Un 78,3% de los docentes de escuelas primarias y secundarias encuestados presentó niveles de Estrés altos y situaciones desfavorables para con los Riesgos Psicosociales (65 docentes específicamente), siendo los que predominantemente están presentes en las escuelas y/o en el trabajo del docente: Exigencias Cuantitativas, Ritmo de trabajo, Doble presencia, Posibilidades de desarrollo, Sentido del trabajo, Claridad de rol, Conflicto de rol, Previsibilidad, Inseguridad sobre las condiciones del trabajo, Inseguridad sobre el empleo, Confianza vertical, Justicia y Calidad de liderazgo.

Se observó una relación significativa de las dimensiones Exigencias Cuantitativas, Ritmo de trabajo y Presiones con la Edad del docente. También se

observó una relación significativa de la dimensión Doble Presencia, Ansiedad, Depresión y Mal afrontamiento con la cantidad de Horas extracurriculares semanales. La dimensión Influencia tiene relación con la Cantidad de escuelas en las que trabaja; y la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo e Inseguridad sobre el empleo se relaciona con el Salario del docente.

De acuerdo con las variables sociodemográficas, primeramente comenzando por la Edad, los Riesgos Psicosociales más predominantes son Exigencias Cuantitativas y Ritmo de trabajo; de acuerdo con las horas curriculares semanales no se presentaron Riesgos Psicosociales; de acuerdo con las Horas extracurriculares semanales el Riesgo Psicosocial que predomina es Doble presencia; en cuanto a la Cantidad de escuelas en las que trabaja aparece mayormente la Influencia; el Salario genera Inseguridad sobre las condiciones de trabajo e Inseguridad sobre el empleo; por último, en cuanto a la Cantidad de alumnos no predominan Riesgos Psicosociales.

Las dimensiones de Estrés Docente más predominantes, según variables sociodemográficas son las siguientes: de acuerdo con la Edad: Presiones; de acuerdo con las Horas curriculares semanales no se observaron niveles altos de las dimensiones; de acuerdo con las horas extracurriculares semanales se presentaron altos los niveles de Ansiedad, Depresión y Estrés Docente; de acuerdo con la Cantidad de escuelas en las que trabaja no se observaron niveles altos; de acuerdo con el Salario y la Cantidad de alumnos tampoco.

En cuanto a las diferencias en los Riesgos Psicosociales según el Tipo de contrato, existen diferencias en los grupos en tanto a la Inseguridad sobre el empleo, siendo mayor en quienes tienen contrato Titular. Luego se presentan diferencias en el Ritmo de trabajo según la Gestión en la que trabaja: los docentes que trabajan en ambas gestiones tienen un intenso Ritmo de trabajo; también en Exigencias Emocionales y Ritmo de trabajo de acuerdo al Nivel en el que trabaja, siendo mayor en quienes

trabajan en el Nivel Secundario. Por último, las Creencias desadaptativas son diferentes en relación a los Recursos de los alumnos, en el caso de que los docentes trabajen con la modalidad Home office: son mayores en los docentes que tienen alumnos con recursos.

En conclusión, los docentes encuestados presentan un nivel de Estrés Docente alto, con nivel de exposición a los Riesgos Psicosociales que demuestran una situación desfavorable. Es decir, casi la totalidad de los docentes tienen síntomas psicofisiológicos, fuentes de malestar que demuestran, creencias e ideas negativas de la enseñanza y formas inadecuadas de enfrentamiento a esas fuentes de malestar.

Esas fuentes de malestar, los Riesgos Psicosociales están en relacionados con las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo; la exigencia psicológica de la intensidad del trabajo; el hecho de involucrarse o no de manera de manera emocional en las situaciones derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo; la exigencia de estar de manera simultánea en el ámbito laboral y doméstico; la autonomía que se tiene en el trabajo en relación a las propias tareas; las oportunidades que ofrece el trabajo para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y experiencia; la significación y valor más allá de lo económico que se le da al trabajo; la manera en la que procede y los principios del superior (líder); la disposición de información para poder adelantarse a cambios; el conocimiento de su puesto de trabajo y las tareas que debe realizar; las exigencias que contradicen el rol; la preocupación por el trabajo y su estabilidad; la preocupación por los cambios en las condiciones del trabajo; la equidad existente en el trabajo en cuanto a toma de decisiones y nivel de participación; y finalmente, la confianza que se tiene en los superiores y de que los mismos actúen de manera adecuada.

Es importante seguir investigando en el ámbito de la docencia para evitar problemas en la salud de los docentes, que muchas veces son descuidados. Algunos aspectos no son tomados en cuenta como fuentes de enfermedad y de Estrés. En esta

investigación se intentaron abordar esos aspectos, relacionándolos y estableciendo diferencias entre grupos de manera que se confirma la hipótesis que sugiere que la presencia de Riesgo Psicosocial en el ámbito escolar aumenta el grado de Estrés Docente, mientras que las hipótesis de que los docentes que residen en Gran Buenos Aires están expuestos a más Riesgos Psicosociales que quienes viven en CABA se refuta. De igual manera se refutan las hipótesis que refieren que cuantas más horas tiene la jornada curricular de los docentes, mas elevado es el nivel de Depresión, Ansiedad y Presiones; y la que refiere que los docentes que trabajan modalidad home office poseen niveles más elevados de Estrés Docente y mayor presencia de Riesgos Psicosociales que quienes trabajan en otra modalidad.

Se sugiere hacer un análisis en cada institución escolar a fin de evitar la presencia de Riesgos Psicosociales, y si están presentes trabajar para que puedan ser modificados; para que la salud de los docentes esté cuidada (y con las de ellos, los demás integrantes de la institución). Ese análisis podría ser encargado por el estado o de manera particular, por cada directivo de cada institución. Cuidar a los docentes es cuidar el futuro, porque como se dijo muchas veces son los formadores de los alumnos en cuanto a saberes y valores; son quienes determinan muchos aspectos de la vida de esos alumnos en el presente y esos alumnos seguirán creciendo de acuerdo a eso en el futuro.

Referencias

Alberto, M., Contreras, A., Cornelio, C.I., Covaro, E., Gerke, J., y Picciuto, M. V.

(2012). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación Argentina.

Alcalde de Hoyos, J. (2010). *Estrés laboral. Informe técnico sobre el estrés en el trabajo*. Consejería de salud. Junta de Andalucía.

Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

Bareiro Aguilar, M. E. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Revista Médica Multi med*, 21(6), 971-982.
<http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688>

Caballero Lozada, M. F., Gallo García, G. A., Posso, M. I., y Montoya, J. C. (2017). Factores de riesgo psicosociales extra laborales y su relación con el estrés y la salud mental. *Documentos De Trabajo ECACEN*, (1).
<https://doi.org/10.22490/ECACEN.1909>

Caceres, N., Campillay, J., Cvitanic, C., y Bargsted, M. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud y Sociedad*, 6(1), Santiago de Chile.
<https://doi.org/10.22199/S07187475.2015.0001.00004>

Casañas Velástegui, N. E. (2009) Psicología del docente. *RedDOLAC*.
http://www.reddolac.org/profiles/blogs/libro-la-psicologia-del-docente?xg_source=activity.

Cobos Sanchiz, D., Fiandrino, A., Sanllorenti, M. P., y Martin, C. M. (2016). *Riesgos psicosociales, trabajo docente y salud*. Libro de actas del II congreso

internacional Salud Laboral: Aspectos sociales de la prevención. Editorial Octaedro.

Goldberg, D., y William, P. (1996). Cuestionario de Salud General (GHQ28).

<http://espectroautista.info/tests/emotividad/bienestar-emocional/GHQ28>

Duval, F., González, F., y Rabia, H. (2010). Neurobiología del estrés. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 48(4), 307-318. [https://dx.doi.org/10.4067/S0717-](https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272010000500006)

[92272010000500006](https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272010000500006)

Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía (2012). El malestar docente. Temas para la educación: *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, (21).

<https://www.feandalucia.ccoo.es/docuipdf.aspx?d=9615&s=>

Fernández Puig, V., Longás Mayayo, J., Chamarro Lusa, A., y Virgili Tejedor, C.

(2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el

Cuestionario de Salud Docente. *Revista de Psicología del Trabajo y de las*

Organizaciones, 31(3). <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.07.001>.

Gollac, M. (2013). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Seminario internacional.

UNLP CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Gómez, R., Guerrero, E., y González-Rico, P. (2014). Síndrome de burnout docente.

Fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales. *Boletín de Psicología*,

(112), 83-99. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71665-8](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8)

Guerrero-Barona, E., Gómez del Amo, R., Moreno-Manso, J. M., y Guerrero-Molina,

M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el

profesorado. *Clínica Contemporánea*, 9(2). <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>

Gutiérrez, B. S. (2005). *Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo Académico*.

Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S., y Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés

docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE*, 11(1), 47-

61. <https://doi.org/10.7203/relieve.11.1.4196>

- Holmes, T. H. & Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, (11), 213-218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4).
- Hortal, A. (2000). Docencia. En: A. Cortina y J. Correll (Ed). *10 palabras clave en ética de las profesiones*. Editorial Verbo Divino.
- Johnson, J. V., & Johansson, G. (1991). *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health*. Amityville. Baywood.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, (24), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Editorial Octaedro.
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Ediciones Martínez Roca.
- Longas, J., Chamarro, A., Riera, J. y Cladellas, R. (2012). Incidencia del contexto interno docente en la aparición del síndrome del quemado por el trabajo en profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 107-118. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2012a9>.
- Maslach, C., y Jackson, J. (1981). *Maslach Burnout Inventory: manual*. Editorial Consulting Psychologists Press.
- Mestres, L. (15 de Enero de 2007). Estrés laboral en el sector educativo. *Educaweb*. <https://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-laboral-sector-educativo-2144/>
- Ministerio de Protección social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005). *Escala desencadenantes de estrés en profesores*. <http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/-documento1099.pdf>
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés R., Moreno, N., y Molinero, E. (2015). *Manual del método CoPsoQ PSQCAT (versión 2). Para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras (versión corta)*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., y Kristensen, T. S. (2005). *ISTAS21 COPSQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague*. Arch Preven Riesgos Laboral, 8 (1), 18-29.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1123301>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Scielo. Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1). <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moriana Elvira, J.A., y Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740309>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. *Revista educación*, 33(2), 171-190.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.511>.
- Narváez López, O. A. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín Informativo CEI*, 6(3).
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/articulo/view/2103>

- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio. *Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). CONICET.*
- Neidhardt, J., Weinstein, M., y Conry, R. (1989). *Seis programas para prevenir y controlar el estrés.* Editorial Deusto.
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (1984). *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo*, novena reunión Ginebra. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Oliveira, D. A., Gonçalves, G. B. B., y Melo, S. D. G. (2004). Cambios en la organización del trabajo docente. Consecuencias para los profesores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(20), 183-197.
<https://www.redalyc.org/pdf/140/14002012.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.* Centro Internacional de Formación de la OIT. 1era edición.
- Organización Internacional del Trabajo (2000). *Mental health in the workplace.* Geneva
- Organización Mundial de la Salud (2019). *Salud mental en el trabajo.* Hoja informativa.
- Osorio, J. E., y Cardenas Niño, L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Peiró Silla, J. M. (2001). El estrés laboral: una experiencia individual y colectiva. *Investigación administrativa*, (88).
https://www.researchgate.net/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva
- Prieto Ursúa, M., y Bermejo Toro, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de*

las Organizaciones, 22(1), 45-73.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317045003>

Pujol-Cols, L., y Arraigada, M. (2017). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55), 97-125.

<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cao30-55.ppcr>.

Ramos González, J. M. (2001). Estrés...en el trabajo. *Revista Latinoamericana de la Salud en el Trabajo*, 1(2). <https://www.medigraphic.com/pdfs/trabajo/lm-2001/lm012f.pdf>

Rodríguez, E., Sánchez-Gómez, J., Dorado, H.A., y Ramírez, J. M. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2). <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2014.4908>.

Romero-Contreras, M. (2016). Actitudes negativas docentes que impiden propiciar la paz en la escuela. *Revista Ra Ximhai*, 12(13), 365-381.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461/46146811026>

Rosero, A. C., y Alvarez, C. C (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 5(2), 95-106.

<https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5210>

Sampieri, R.H. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHillEducation.

Sánchez Mendías, M. C. (2007). El estrés docente, un grave problema para la enseñanza. *Educaweb*. <https://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-docente-grave-problema-ensenanza-2146/>

Sandín, B. (1995). El estrés. En A. Bellock, B. Sandín & F. Ramos (Ed.), *Manual de Psicopatología*. McGraw Hill.

Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.

- Slipak, O. (1996). Estrés laboral. *Alcmeon. Revista Argentina de clínica neuropsiquiátrica*, 19(4). https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Narcea S.A. de ediciones.
- Terán Rosero, A. C., y Álvarez, C.C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 5(2), 95-106. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5210>
- Universidad siglo 21 (2019). *Índice de bienestar emocional y estrés en trabajadores argentinos*. Observatorio de tendencias sociales y empresariales Argentina.
- Villalobos, G.H. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Ciencia & Trabajo*, (14). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-420807>
- Vinet, E., Rehbein, L., Román F., y Saiz, J. (2008). *Escalas abreviadas de depresión, ansiedad y estrés (dass — 21)*. Versión chilena traducida y adaptada. [Documento no publicado] Universidad de La Frontera.
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>

Anexos

Anexo 1: Formulario de Google

Universidad Abierta Interamericana - Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Mi nombre es Camila Melchor, estoy realizando mi tesis de grado de la carrera Licenciatura en Psicología. Se necesita la colaboración de docentes de escuelas primarias y secundarias, que residan en Buenos Aires, y que se encuentren ejerciendo en la actualidad. La información brindada será anónima y los datos solo serán utilizados con fines académicos y estadísticos. No hay respuestas correctas o incorrectas. Por favor, responda todos los enunciados que se presentarán a continuación. No olvide presionar "enviar" al finalizar el cuestionario.
¡Gracias por su colaboración!

Consentimiento Informado

Certifico que he sido informado(a) con la claridad y veracidad acerca de la investigación académica a la cual he sido invitado(a) a participar, y que actúo libre y voluntariamente como colaborador(a). Soy conocedor(a) de la autonomía suficiente que poseo para oponerme al ejercicio académico sin necesidad de justificación alguna, que no me harán devolución escrita y que no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico.
Además certifico ser mayor de 18 años.

- ☐ Acepto
- ☐ No acepto

Siguiente

Datos sociodemográficos

Por favor, responda los siguientes enunciados.

Edad *

Tu respuesta _____

Sexo *

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre

Estado civil *

- ☐ Soltero/a
- ☐ Casado/a

Lugar donde trabaja actualmente *

- ☐ Gran Buenos Aires
- ☐ C.A.B.A.
- ☐ Otro: _____

Si contestó "combinado" a la pregunta anterior, ¿cuáles son?

Tu respuesta _____

¿Cuántas horas de trabajo tiene semanalmente en el espacio curricular? *

Tu respuesta _____

¿Cuántas horas de trabajo tiene semanalmente fuera del espacio curricular?

Tu respuesta _____

Gestión en la que trabaja *

- ☐ Estatal
- ☐ Privada
- ☐ Ambas

¿En cuántas escuelas trabaja? *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3

Nivel en el que trabaja *

- ☐ Primario
- ☐ Secundario
- ☐ Ambos

¿Cuánto tiempo en años lleva trabajando como docente? *

Tu respuesta _____

¿Con cuántos alumnos trabaja en el aula?

- ☐ Menos de 9
- ☐ Entre 10 y 20
- ☐ Entre 20 y 30
- ☐ Más de 30

En el caso de que su modalidad de trabajo sea Home office, ¿Todos sus alumnos cuentan con pc o celular y acceso a internet?

- ☐ Sí
- ☐ No

Su salario es... *

- ☐ Menor al mínimo
- ☐ Mínimo
- ☐ Mayor al mínimo

Atrás

Siguiente

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Cuestionario I

A continuación va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo. Utilice los números intermedios de forma adecuada a dicha jerarquía. Vale aclarar que se hace referencia al docente como "profesor", utilizándose como sinónimo. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Se agradece la mayor sinceridad posible.

Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Recurso al consumo de sustancias (tilo, fármacos) para aliviar mi malestar *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Al pensar en mi trabajo me pongo intranquilo/a *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Me paso el día pensando en cosas del trabajo *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso/a *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Me perturba estar expuesto/a a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

La tensión laboral hace que visite el baño con mas frecuencia de la normal *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud física *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Hay tareas laborales que afronto con temor *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Debería de actuar con más calma en las tareas laborales *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

En el centro educativo se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Los problemas laborales me ponen agresivo/a *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

En el centro educativo se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

A menudo siento ganas de llorar *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Me entristezco demasiado ante los problemas laborales *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Me cuesta trabajo tirar (luchar) por la vida *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Tengo la sensación de estar desmoronándome *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Siento que los problemas en el trabajo me debilitan *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Me falta energía para afrontar la labor del profesor *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

A veces veo el futuro sin ilusión alguna *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

A veces pienso que el mundo es una basura *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Me pagan por enseñar no por formar personas *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

El salario del docente es muy poco motivador *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Ser profesor tiene más desventajas que ventajas *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

La política educativa pide mucho a cambio de poco *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

En mis clases hay buen clima de trabajo *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir* que en explicar *

*reñir=reprender, regañar, corregir

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Se me hace muy duro terminar la clase *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Me siento desbordado/a por el trabajo *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

A veces trato de eludir responsabilidades *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Creo que la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Me siento quemado/a por este trabajo *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Estoy lejos de la autorrealización laboral *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

He perdido la motivación por la enseñanza *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Los padres me valoran positivamente como profesor *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Estoy bastante distanciado/a del ideal de profesor con el que comencé a ejercer *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

El trabajo me resulta monótono *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Considero el reciclaje profesional* un aspecto imprescindible en este trabajo *

*reciclaje profesional= reorientar carrera a través de la formación.

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

Me animo fácilmente cuando estoy triste *

	1	2	3	4	5	
Máximo acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Total desacuerdo

El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora *

1 2 3 4 5
Máximo acuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Total desacuerdo

Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo *

1 2 3 4 5
Máximo acuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Total desacuerdo

Mis relaciones con los "superiores" son difíciles *

1 2 3 4 5
Máximo acuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Total desacuerdo

La organización del centro educativo me parece buena *

1 2 3 4 5
Máximo acuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Total desacuerdo

Mis compañeros/as cuentan conmigo para lo que sea *

1 2 3 4 5
Máximo acuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Total desacuerdo

Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo *

1 2 3 4 5
Máximo acuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Total desacuerdo

Mis relaciones sociales fuera de la escuela (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas *

1 2 3 4 5
Máximo acuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Total desacuerdo

Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera *

1 2 3 4 5
Máximo acuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Total desacuerdo

El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida *

1 2 3 4 5
Máximo acuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Total desacuerdo

Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros *

1 2 3 4 5
Máximo acuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Total desacuerdo

Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales *

1 2 3 4 5
Máximo acuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Total desacuerdo

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Cuestionario II

Primera parte: Las siguientes preguntas tienen diversas opciones de respuestas referidas a la frecuencia con la que vivencia los enunciados. Usted debe elegir la que considera que describe mejor su situación. Por favor escoja una sola respuesta para cada pregunta. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Se agradece que responda con la mayor sinceridad posible.

¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo? *

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ A veces
- ☐ Solo alguna vez
- ☐ Nunca

¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo? *

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ A veces
- ☐ Solo alguna vez

¿Hay momentos en los que necesita estar en el trabajo y en casa a la vez? *

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ A veces
- ☐ Solo alguna vez
- ☐ Nunca

¿Siente que su trabajo le ocupa tanto tiempo que perjudica a sus tareas doméstico-familiares? *

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ A veces
- ☐ Solo alguna vez
- ☐ Nunca

¿En el trabajo tiene que ocuparse de los problemas personales de otras personas? *

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces

¿Tiene mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo? *

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ A veces
- ☐ Solo alguna vez
- ☐ Nunca

¿Tiene influencia sobre cómo realiza su trabajo? *

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ A veces
- ☐ Solo alguna vez
- ☐ Nunca

Segunda parte: las siguientes preguntas tienen diversas opciones de respuestas referidas a la medida con la que vivencia los enunciados. Usted debe elegir la que considera que describe mejor su situación.

¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Su ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Su trabajo permite que aprendas cosas nuevas? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida

- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Sus tareas tienen sentido? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Las tareas que hace le parecen importantes? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Su trabajo tiene objetivos claros? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Sabe exactamente que se espera de usted en el trabajo? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Tiene que hacer tareas que usted no cree que deberían hacerse de otra manera? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿En la empresa se le informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

Tercera parte: las siguientes preguntas tienen diversas opciones de respuestas referidas a la medida con la que vivencia los enunciados. Usted debe elegir la que considera que describe mejor su situación. Usted en estos momentos está preocupado o preocupada por...

...si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

...si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies, etc.)? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

...si lo despiden o no le renuevan el contrato? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida

- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara en paro? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Confía la dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Se puede fiar de la información procedente de la dirección? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Se solucionan los conflictos de una manera justa? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Se distribuyen las tareas de una forma justa? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida

- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Se puede afirmar que su jefe inmediato planifica bien el trabajo? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

¿Se puede afirmar que su jefe inmediato resuelve bien los conflictos? *

- ☐ En gran medida
- ☐ En buena medida
- ☐ En cierta medida
- ☐ En alguna medida
- ☐ En ningún caso

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

Universidad Abierta Interamericana -
Facultad de Psicología y Relaciones
Humanas

¡Gracias por su colaboración!

[Atrás](#)

[Enviar](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios